

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA
PENEMPATAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru*



Disusun

Oleh

**MUSLIADI
NIM . 10671004738**

PROGRAM S1

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru **Oleh :**

Musliadi
10671004738

Pimpinan perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan serta penempatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan serta penempatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan serta penempatan dan satu variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Penarikan sampel menggunakan metode random sampling yaitu dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, dan yang digunakan sebagai sampel yang berjumlah 110 orang dari 152 orang populasi yang ada dalam perusahaan. Dalam hal ini adapun kuesioner yang dikembalikan pada jatuh tempo pengisian kuesioner adalah sebanyak 84 responden dan dianggap dapat mewakili sampel yang telah ditentukan yaitu 110 responden, dan menggunakan regresi linear berganda.

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Diduga bahwa pelatihan dan pengembangan serta penempatan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan”.

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh hasil sebagai berikut: Bahwa secara simultan pelatihan dan pengembangan serta penempatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Hal ini dilihat dari uji R sebesar 0,705 dan F hitung lebih besar dari F tabel ($6,213 > 3,958$).

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan pelatihan dan pengembangan serta penempatan karyawan, karna adanya perhatian tersebut prestasi kerja karyawan ini akan meningkat, sehingga tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan akan dapat diselesaikan dengan baik sehingga visi dan misi yang direncanakan akan tercapai.

Kata kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Penempatan, Prestasi Kerja

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x

BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	14
1.3 Tujuan dan Mamfaat Penelitian	14
1.4 Sistimatika Penulisan	15

BAB II: TELAAH PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka	17
2.2 Landasan Teori.....	17
2.2.1 Pengertian Pelatihan dan Pengembangan.....	17
2.2.2 Manfaat Pelatihan dan Pengembangan	19
2.2.3 Metode-Metode Pelatihan dan Pengembangan.....	22
2.2.4 Penempatan Kerja	24
2.2.5 Orientasi dan Penempatan Karyawan	27
2.2.6 Penarikan Tenaga Kerja	28
2.2.7 Penilaian Prestasi Kerja.....	28
2.2.8 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	29
2.2.9 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	30
2.2.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestsi kerja	31
2.2.11 Pandangan Islam Terhadap Penempatan Karyawan dan Prestasi Kerja	33
2.3 Hipotesis.....	35
2.4 Variabel Penelitian	35

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian	36
3.2 Jenis dan Sumber Data	36
3.3 Metode Pengumpulan Data	36
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.5 Analisa Data	38
3.5.1. Uji Kualitas Data.....	40
3.5.2 Uji Normalitas Data	42

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Sejarah Perusahaan.....	43
4.2	Struktur Organisasi	45
4.3	Tugas, Wewenang dan Tanggungjawab	48
4.4	Aktifitas Perusahaan	52

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Pendahuluan	54
5.2	Identitas Responden	54
5.3	Deskripsi variable.....	57
5.3.1	Prestasi kerja	57
5.3.2	Pelatihan dan pengembangan.....	61
5.3.3	Penempatan	65
5.4	Uji validitas dan Reabilitas	68
5.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
5.6	Normalitas Data	74

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

6.1	Kesimpulan	75
6.2	Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

BIOGRAFI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang penting dan mempunyai andil yang sangat besar diantara faktor-faktor produksi lain yang ada dalam suatu perusahaan. Meskipun biasanya perusahaan itu sendiri yang menentukan bagaimana strategi dalam mencapai tujuan dari perusahaannya.

Dewasa ini masalah pemanfaatan dan pengembangan tenaga kerja dapat dikaitkan dengan fenomena yang terjadi didalam masyarakat, sehingga cenderung mengakibatkan timbulnya masalah-masalah sosial, ekonomi, dan politik yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Masalah seperti tersebut di atas sering timbul akibat dan sering suatu organisasi bisnis yang mengutamakan *skill* dari individu masyarakat itu sendiri serta penggunaannya suatu perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara V adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit atau pabrik sawit. Sebagai perusahaan atau suatu lembaga bisnis, PT. Perkebunan Nusantara V tentu juga tidak akan terlepas dari berbagai macam tantangan dan persaingan dari lembaga usaha lainnya. Oleh karena itu, PT. Perkebunan Nusantara V harus mempersiapkan diri dengan salah satunya memiliki karyawan yang ahli dibidangnya, agar target yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Untuk mendapatkan tenaga yang ahli, mempunyai *skill* yang bagus dan lebih memahami bidangnya masing-masing pada suatu perusahaan tentu tidak akan dapat terjadi secara ilmiah begitu saja, tentu membutuhkan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya.

Pelatihan dan pengembangan akan lebih dapat dirasakan manfaatnya apabila perubahan dilihat dari prestasi atau hasil kerja karyawannya menurun sehingga target yang diharapkan oleh perusahaan tidak tercapai dengan semestinya. Atau dapat juga dilihat pada prestasi kerja karyawan suatu perusahaan. Menentukan prestasi kerja ini biasanya pihak perusahaan telah menentukan metodenya dan bagaimana menentukan prestasi karyawannya.

Pada PT. Perkebunan Nusantara V, untuk menentukan prestasi. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara V menuturkan bahwa ada tujuh item untuk memberikan penilaian kepada karyawannya dan yang mana masing-masing item mempunyai persentase bobot tersendiri, persentase bobot tertinggi 15 dan yang terendah adalah 10 persen. Tujuh item penilaian itu adalah :

1. Pencapaian Target Produksi
2. Kepemimpinan
3. Pengetahuan dan Pekerjaan
4. Disiplin Kerja
5. Kepribadian
6. Kreatifitas atau Inisiatif
7. Kekompakan atau kerja sama team

Untuk menunjang upaya pengadaan dan penyediaan sumber daya manusia (SDM) yang cukup perlu dilakukan penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sangat menentukan kelancaran pelaksanaan kegiatan setiap perusahaan, bila pelatihan dan pengembangan yang telah dimiliki oleh para karyawan maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Program pelatihan telah diyakini akan berpengaruh terhadap tingkat pencapaian prestasi kerja karyawan yang bekerja disuatu perusahaan. Hal ini

didasari anggapan bahwa program pelatihan akan mampu meningkatkan motivasi kerja serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas output.

PT. Perkebunan Nusantara V merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit di Pekanbaru, perusahaan perkebunan ini diharapkan melakukan rencana atau pola penempatan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan pendidikan, pengalaman maupun keahlian yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja untuk kelangsungan keberadaan perusahaan. Untuk tujuan tersebut, maka pihak perusahaan harus terus mengembangkan berbagai cara agar karyawan dapat diintegrasikan secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan.

Untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil PT. Perkebunan Nusantara V mengadakan suatu pelatihan bagi tenaga kerja, hal ini merupakan salah satu kebijakan yang sangat penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan akan diarahkan untuk mempersiapkan dan meningkatkan pengetahuan dan sikap tenaga kerja yang proaktif dalam perusahaan. Para karyawan yang mengikuti pelatihan secara terencana dapat memberikan kemungkinan untuk mengembangkan dirinya dan menduduki jabatan yang lebih tepat.

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Realisasi Penyelenggaraan Diklat PT. Perkebunan Nusantara V dari Tahun 2005-2009

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Peserta Program Pelatihan	Tempat Penyelenggaraan	Diklat
2005	166	93	- Hotel Dyan Graha-Pekanbaru	- Sosialisasi Pemahaman Penetapan Dan Pelaksanaan Upah Minimum

			<ul style="list-style-type: none"> - Jakarta - Aston Atrium Hotel Jakarta - Hotel Dyan Graha Pekanbaru 	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan Lingkungan "Implementasi Peraturan Perundangan Lingkungan Hidup untuk Industri dan Pemerintah Daerah - Seminar Revitalisasi Hukum Ketenagakerjaan Di Era Persaingan Bebas - Pelatihan Gangguan Usaha Perkebunan
2006	164	112	<ul style="list-style-type: none"> - Oasis Amir Hotel-Jakarta - Hotel Borobudur-Jl. Lapangan Banteng Jakarta - Hotel Arya Duta Pekanbaru - Hotel Sahid Pekanbaru - Jakarta Hilton Internationa 	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Keahlian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah" Angkatan ke-8 - Rapat Pimpinan Nasional Kamar Dagang dan Industri Tahun 2006 - Seminar Nasional Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja "Penerapan Sistem Manajemen dan Kesehatan Kerja untuk Mengurangi Resiko Kecelakaan Kerja di tempat kerja - Bimbingan Teknis dan Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah - Seminar Menegakkan Komisi Pemberantasan Korupsi UU No 20 Tahun 2002
2007	154	118	<ul style="list-style-type: none"> - Hotel Kartika Chandra Jakarta - LPP kampus Yogyakarta - Sahid Hotel - Hotel Mutiara Merdeka - Hotel Shangrilla Jakarta 	<ul style="list-style-type: none"> - Diskusi Nasional Menyongsong Amandemen UU No 3 Thn 1992 - Penerapan Competency Based Human Resources Management (CBHRM) di BUMN - Pelatihan dan Bimbingan Teknis Keahlian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Serta Keahlian Pegadaan Barang dan jasa Pemerintah - Training ESQ Profesional - Semiloka Upaya Membangun Kinerja Unggul Unit Produksi Kelapa Sawit Guna

				Meningkatkan Daya Saing BUMN Perkebunan
2008	155	125	<ul style="list-style-type: none"> - Yogyakarta - Jakarta - Pekanbaru - Pekanbaru - GSG PTPN V Pekanbaru - GSG PTPN V Pekanbaru - Kebun SeiRokan - Gedung Serba Guna PTPN V - GSG Pekanbaru - Balai Monitor Pekanbaru 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokakarya Pengembangan Fungsi Corporate Secretary - Pelatihan Audit Internal Tingkat Dasar I - Seminar Bulan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) "Pembudayaan K3 Melalui Keunggulan SDM dlm menjamin kelangsungan usaha & mendorong iklim investasi menuju masyarakat sejahtera - Sosialisasi Upah Minimum Provinsi Riau Tahun 2008 - In House Training Peningkatan Etos Kerja bagi Karyawan Setingkat Asisten Tanaman - IHT Peningkatan Kompetensi di Bidang Administrasi - Pelatihan/Magang Tenaga Penguji SIR - Sosialisasi Produktivitas - In House Training Peningkatan Kompetensi Bidang Keamanan/Umum - In House Training Pemberdayaan Keuangan Untuk Meningkatkan Pendapatan" - Pendidikan dan Pelatihan Sertifikasi Kecakapan Operator Radio
2009	152	128	<ul style="list-style-type: none"> - Yogyakarta - Jakarta Convention Center - GSG PTPN V - GSG PTPN V dan kampus yogyakarta - GSG, Ruang Melati KP Pekanbaru - GSG, Ruang 	<ul style="list-style-type: none"> - Manajemen Keprotokoleran Pelayanan Informasi dan Komunikasi Publik - Peningkatan Produktivitas Kelapa Sawit Menuju Sustainable Palm Oil - IHT Pembekalan Dan Pendampingan Implementasi Strategi Overall Cost Leadership - IHT Pembekalan Dan Pendampingan Implementasi Strategi Overall Cost Leadership Kelas Reguler I - Sosialisasi Pembinaan Hukum Bagi Karyawan PTPN V (Angkatan III) - IHT Perawatan Komputer dan

			Plamboyan KP Pekanbaru - GSG, Ruang Melati KP Pekanbaru - Jakarta - Pekanbaru - Istana Ballroom Hotel Sari Pan Fasific Jakarta	Sistem Komunikasi Data Berbasis Seluler Angkatan I - Pelatihan Advanced Cardiac Life Support (ACLS) - Pelatihan Ahli Keselamatan & Kesehatan Kerja (AK3 Umum) - IHT Manajemen Bahan Berbahaya Beracun (B3) - Pencerahan dan Diskusi Strategis Komunikasi BUMN 2009
--	--	--	--	--

Sumber : PTPN V Pekanbaru

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru persentase karyawannya yang telah mengikuti program pelatihan setiap tahunnya mengalami kenaikan. Pada tahun 2005 jumlah karyawan 166 orang yang mengikuti program pelatihan sebanyak 93 orang dapat dipersentasikan sebesar 56%, pada tahun 2006 jumlah karyawan 164 orang yang mengikuti program pelatihan sebanyak 112 orang dapat dipersentasekan sebesar 68%, pada tahun 2007 jumlah keryawan yang mengikuti program pelatihan sebanyak 154 orang yang mengikuti program pelatihan 118 orang dapat dipersentasekan 77%, pada tahun 2008 jumlah karyawan 155 orang yang mengikuti program pelatihan sebanyak 125 orang dapat dipersentasekan 81%, pada tahun 2009 jumlah karyawan 152 orang yang mengikuti program pelatihan sebanyak 128 orang dapat dipersentasekan 84%.

Dalam mengembangkan usahanya perusahaan ini memerlukan beberapa karyawan baru sesuai dengan kebutuhan. Jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V dari tahun 2005-2009 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel I.2 : Data perkembangan jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2005-2009

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN		JUMLAH
		Pria	Wanita	
1.	2005	151	15	166
2.	2006	148	16	164
3.	2007	137	17	154
4.	2008	138	17	155
5.	2009	131	21	152

Sumber : PTPN V Pekanbaru

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa perkembangan karyawan dari tahun ke tahun semakin menurun. Dimana pada tahun 2005 jumlah karyawan sebanyak 166 orang yang terdiri dari 151 orang karyawan pria dan 15 orang karyawan wanita. Pada tahun 2006 jumlah karyawan sebanyak 164 orang yang terdiri dari 148 orang karyawan pria dan 16 orang karyawan wanita. Pada tahun 2007 jumlah karyawan sebanyak 154 orang yang terdiri dari 137 orang karyawan pria dan 17 orang karyawan wanita. Pada tahun 2008 jumlah karyawan sebanyak 155 orang yang terdiri dari 138 orang karyawan pria dan 17 orang karyawan wanita. Pada tahun 2009 jumlah karyawan sebanyak 152 orang yang terdiri dari 131 orang karyawan pria dan 21 orang karyawan wanita.

Berikut ini disajikan data penempatan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Tabel 1.3: Penempatan Berdasarkan Pendidikan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

N O	Bagian	Karyawan yang dibutuhkan		Karyawan yang ditempatkan	
		Jml orang	Persyaratan	Jml orang	Pendidikan
1	Biro Corporate Secretary	25	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 pertanian, ekonomi, teknik sipil, sospol dan hukum, bisa	6 1 1 2 1	S1 Ekonomi S1 Teknik Sipil S1 Sospol S1 Hukum S2 Pertanian

			komputer, umur maksimal 35 th	3 1 5 2	S2 Manajemen D3 Jurnalistik SMA SMP
2	Biro SPI	14	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 pertanian, akuntansi, teknik mesin dan admi niaga, bisa komputer, umur maksimal 35 th	2 4 1 1 1 1 2	S1 Akuntansi S1 Perrtanian S1 Admi Niaga S1 TenikMesin D3 Teknologi D3 Komputer STM
3	Bagian tanaman	15	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 Pertanian, S1 Ekonomi, dan SMA	8 1 1 1	S1 Pertanian S1 Ekonomi S2 Manajemen SMA
4	Bagian Teknik	10	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 teknik mesin, teknik sipil dan D3 teknik kimia	2 2 1 2	S1 Teknik Sipil S1 Tek. Mesin D3 Tek. Kimia STM
5	Bagian Pengolahan	15	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 teknik mesin, teknik elektro, bangunan dan D3 politeknik	3 1 1 1 4 1	S1 Tek. Mesin S1 Tek. Elektro S1 Bangunan S1 THP D3 Politeknik STM
6	Bagian Mutu & Lingkungan	11	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 teknik industri, ekonomi, S2 pertanian, dan lingkungan	2 1 3 1 2	S1 Ekonomi S1Tek. Industri S2 Pertanian S2 Lingkungan SMA
7	Bagian Akuntansi	18	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 akuntansi, ekonomi, S2 manajemenn D3 ekonomi, akuntansi dan informatika	1 5 1 2 1 1 5	S1 Akuntansi S1 Ekonomi S2 Manajemen D3 Ekonomi D3 Akuntansi D3 Infomatika SMA
8	Bagian Pembiayaan	12	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 ekonomi, hukum, S2 manajemenn D3 akuntansi	4 1 2 1 1	S1 Ekonomi S2 Manajemen S1 Agama D3 Akuntansi SMA
9	Bagian PUKK dan Bina	10	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 ekonomi, dan	2 1 1	S1 Ekonomi S1 Pertanian D3 Ekonomi

	Lingkungan		pertanian		
10	Bagian Pemasaran	15	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 ekonomi, teknik elektro, kehutanan, komputer,	3 2 5 2 3	S1 Ekonomi S1 Kehutanan S1 Komputer S2 Manajemen D3 Akuntansi
11	Bagian Kemitraan dan Pengembangan	10	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 pertanian, dan D3 keuangan	5 1 1 1	S1 Pertanian S2 Pertanian D3 Keuangan SMEA
12	Bagian Perencanaan dan Pengkajian	14	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 teknik elektro, informatika, S2 pertanian	4 1 2 4 1	S1 Tek. Elektro S1 Informatika S2 Pertanian S2 Manajemen S3 Tek. Kimia
13	Bagian Sumber Daya Manusia	13	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 ekonomi, hukum, sospol, psikologi dan manajemen	4 3 2 1 1	S1 Ekonomi S1 Hukum S1 Sospol S1 Psikologi S2 Manajemen
14	Bagian umum	11	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 ekonomi, pertanian dan hukum	2 3 1 3	S1 Pertanian S1 Ekonomi S1 Hukum SMA
15	Bagian Pengadaan Barang & Jasa	13	Pria/wanita, pengalaman minimal 2 th, S1 ekonomi, teknik, pertanian, manajemen, dan administrasi	2 1 1 1 2	S1 Ekonomi S1 Teknik S1 Pertanian S2 Manajemen S2 Administrasi

Sumber : PTPN V Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penerapan hasil analisis jabatan pada PT. Nusantara V belum sesuai dengan analisa jabatan yang telah dilakukan dimana terdapat kekurangan karyawan pada setiap bagian, yang mana jumlah karyawan pada bagian tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan Sumber Daya Manusia pada PT. Nusantara V. Misalnya pada bagian Biro Corporate Secretary dibutuhkan sebanyak 25 orang karyawan, tetapi yang ada saat ini hanya 22 orang karyawan, dengan demikian ada 3 kekosongan jabatan pada bagian Biro

Corporate Secretary. Demikian juga dengan jabatan-jabatan lain yang rata-rata masih terdapat kekosongan jabatan dan sebagian besar karyawan yang ada saat ini adalah karyawan lama.

Begitu juga dari segi kualitas, pada tabel diatas terlihat bahwa klasifikasi jabatan berdasarkan latar belakang pendidikan masing-masing karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V pada tingkat SMA jumlah karyawan yang masing-masing menempati sebagian jabatan yang ada, diantaranya ditempatkan pada bagian Biro Corporate Secretary, Bagian Tanaman, Bagian Mutu & Lingkungan, Bagian Akuntansi, Bagian Pembiayaan dan Bagian Umum.

Kemudian karyawan yang berpendidikan S1 ditempatkan pada seluruh bagian jabatan yakni pada Biro Corporate Secretary, Biro SPI, Bagian Tanaman, Bagian Teknik, Bagian Pengolahan, Bagian Mutu & Lingkungan, Bagian Akuntansi, Bagian Pembiayaan, Bagian PUKK dan Bina Lingkungan, Bagian Pemasaran, Bagian Kemitraan dan Pengembangan, Bagian Perencanaan dan Pengkajian, Bagian Sumber Daya Manusia Bagian umum dan Bagian Pengadaan Barang & Jasa.

Karyawan yang berpendidikan S2 ditempatkan pada bagian Biro Corporate Secretary, Bagian Tanaman, Bagian Mutu & Lingkungan, Bagian Akuntansi, Bagian Pembiayaan, Bagian Pemasaran, Bagian Kemitraan dan Pengembangan, Bagian Perencanaan dan Pengkajian, Bagian Sumber Daya Manusia dan Bagian umum dan Bagian Pengadaan Barang & Jasa.

Dari data tersebut diatas, penempatan karyawan yang dilakukan perusahaan tidak sesuai dengan klasifikasi jabatan yang disandang, hal ini dapat

membuat pekerjaan tidak berjalan dengan semestinya. Untuk itu perusahaan harus menempatkan karyawan yang baru direkrut atau karyawan lama pada bagian yang tepat sesuai dengan jenjang pendidikannya, hal ini berguna agar perusahaan berjalan dengan lancar dan tujuan perusahaan menjadi tidak terhambat.

Kemudian karyawan yang berpendidikan S1 ditempatkan pada seluruh bagian jabatan yakni pada Biro Corporate Secretary, Biro SPI, Bagian Tanaman, Bagian Teknik, Bagian Pengolahan, Bagian Mutu & Lingkungan, Bagian Akuntansi, Bagian Pembiayaan, Bagian PUKK dan Bina Lingkungan, Bagian Pemasaran, Bagian Kemitraan dan Pengembangan, Bagian Perencanaan dan Pengkajian, Bagian Sumber Daya Manusia Bagian umum dan Bagian Pengadaan Barang & Jasa.

Karyawan yang berpendidikan S2 ditempatkan pada bagian Biro Corporate Secretary, Bagian Tanaman, Bagian Mutu & Lingkungan, Bagian Akuntansi, Bagian Pembiayaan, Bagian Pemasaran, Bagian Kemitraan dan Pengembangan, Bagian Perencanaan dan Pengkajian, Bagian Sumber Daya Manusia dan Bagian umum dan Bagian Pengadaan Barang & Jasa.

Setelah melakukan pelatihan pihak PT. Perkebunan Nusantara V tentu mengharapkan setiap karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan pekerjaan yang dibidangnya. Sebagai bagian kerja yang dibidangnya yakni pada bagian produksi, tentu salah satu bentuk peningkatan prestasi kerja karyawan adalah meningkatnya realisasi produktifitasnya, minimal mencapai target yang telah ditetapkan pihak perusahaan, sehingga mampu meningkatkan laba

perusahaan. Untuk lebih jelas bagaimana realisasi produksi Inti Sawit Pada PT. Perkebunan Nusantara V dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.4: Target dan Realisasi Produksi Inti Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persen Realisasi Produksi (%)
2005	45.000	45.800	101,7
2006	55.000	54.000	98,2
2007	55.000	55.200	100,4
2008	65.000	56.000	86,2
2009	65.000	84.000	92,3

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V

Dari tabel diatas dapat dilihat rencana produksi ini sawit berfluktuasi dan realisasi produksi inti sawit (Karnel) menurut dari tahun 2005-2009, pada tahun 2005 target produksi adalah sebesar 45.000 Ton, produksi terealisasi sebesar 45.800 Ton, jika dihitung dalam jumlah persentase adalah sebesar 101,7 persen. pada tahun 2006 target produksi dari 45.000 Ton menjadi 55.000 Ton, sedangkan produksi realisasi hanya sebesar 54.000 Ton, jika dihitung dalam jumlah persentase realisasi produksi hanya sebesar 98,2 persen. Pada tahun 2007 target juga masih tetap sebesar 55.000 Ton, namun realisasi produksi lebih meningkat dari 54.000 Ton menjadi 55.200 Ton, dan jika dihitung dalam jumlah persentasenya adalah sebesar 100,4 persen. Kemudian pada tahun 2008 target produksi dinaikan menjadi 65.000 Ton sedangkan realisasi produksi hanya 56.000 Ton, atau hanya terealisasi sebesar 86,2 Persen. Dan terakhir pada tahun 2009 target produksi juga masih tetap sebesar 65.000 Ton, tetapi realisasi produksi terlihat lebih meningkat dari 56.000 Ton, menjadi 84.000 Ton. sehingga jika terhitung dalam persentase realisasi produksi adalah sebesar 92,3%.

Melihat realisasi produksi Inti Sawit pada PT. Perkebunan Nusantara V terlihat pada tabel di atas, dapat kita katakan bahwa realisasi produksi terlihat berfluktuasi dan cenderung tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Realisasi produksi yang berfluktuasi ini dapat diasumsikan bahwa kurang produktifitasnya kerja karyawan, sehingga realisasi produksi cenderung berfluktuasi.

Menurut **Hariandja (2005: 170)**, salah satu manfaat pelatihan untuk perusahaan adalah dapat menambah atau meningkatkan prestasi kerja karyawan. Namun pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru jika berdasarkan mana data realisasi sebagai mana kita lihat diatas, meskipun para karyawan telah melaksanakan pelatihan namun tidak dapat menunjukkan prestasi kerja sebagai mana yang diharapkan.

Berdasarkan data dan pemaparan diatas jelas terlihat bahwa Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta penempatan yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya guna mencapai hasil yang diharapkan belum dapat tercapai dengan maksimal. Oleh sebab itu penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka perumusan masalah yang diajukan untuk penelitian ini adalah : **“Apakah Pelatihan dan Pengembangan Serta Penempatan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan serta penempatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

b. Manfaat Penelitian

1. Dapat memberikan masukan atau sarana kepada PT. Perkebunan Nusantara V dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan secara efektif.
2. Sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan pengetahuan penulis terutama tentang program pelatihan dan pengembangan serta penempatan terhadap karyawan.
3. Bagi PT. Perkebunan Nusantara V dapat dijadikan bahan pedoman dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan serta penempatan yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah memahami dalam mengambil pengertian dalam penulisan ini, maka penulis akan mengelompokkan ke dalam enam bab. Ringkasan dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan beberapa teori yang mendasari penulisan skripsi ini yaitu Pengertian pelatihan dan pengembangan serta penempatan karyawan, tujuan pelatihan dan pengembangan serta penempatan, metode-metode pelatihan dan pengembangan, mamfaat penilaian prestasi kerja, factor yang mempengaruhi prestasi kerja, Analisis jabatan, Hipotesis, Variabel penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode dan pengumpulan data, populasi dan sampel, analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, stuktur organisasi, jenis-jenis pelatihan dan pengembangan serta penempatan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang pelaksanaan pelatihan dan pengembangan serta penempatan, prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini dimaksudkan untuk mengemukakan beberapa teori berdasarkan referensi yang ada kaitannya dengan permasalahan dalam penulisan penelitian ini, sehingga tinjauan pustaka ini diharapkan dapat melahirkan suatu hipotesis dan variabel yang bisa diterima

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi dan tujuan individu yang bekerja di dalam suatu perusahaan, diperlukan tenaga-tenaga yang memiliki pengetahuan, keterampilan serta kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan.

Pada karyawan baru meskipun telah menjalani orientasi yang komprehensif mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas tertentu. Begitu pula halnya dengan karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan pelatihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pelatihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk memiliki tanggung jawab yang lebih

besar diwaktu yang akan datang. Sebelum membahas lebih jauh masalah pelatihan dan pengembangan ini terlebih dahulu dikemukakan pengertian pelatihan dan pengembangan menurut beberapa pengertian dan ahli.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Maka kesempatan merupakan tugas khusus ntuk meningkatkan kecakapan kerja, maka kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan akan semakin baik (**Siswanto Sastrohadiwiryono, 2001: 199**).

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan maka kesempatan untuk peningkatan karir karyawan akan semakin besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya akan lebih baik, (**Melayu, 2004: 77**).

Perbedaan arti pelatihan dan pengembangan ini juga dapt dilihat dari pendapat **Yoder (dalam Hasibuan 2001: 61)** dibawah ini :

Melatih berarti mendidik dalam arti yang sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Pelatihan dipandang sebagai penerapan terutama terhadap peningkatan kecakapan dan karena itu diperlukan untuk mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas tertentu. Sebaliknya pengembangan menitik beratkan pada suatu proses pengembangan dan mengandung pengertian tentang pertumbuhan dan kemasakan.

Selanjutnya pengembangan menurut, **Hasibuan (2001: 69)** adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidaklah mempunyai arti yang sama. Keduanya memang berhubungan dengan pemberian bantuan kepada pegawai, agar pegawai dapat berkembang ketingkat kecerdasan dan tingkat kemampuan yang lebih tinggi.

2.2.2 Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Menurut **Hariandja (2005: 170)** manfaat pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Keuntungan untuk organisasi.
 - a. Memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan di semua level organisasi
 - b. Memperbaiki moral tenaga kerja
 - c. Membantu pegawai mengidentifikasi tujuan organisasi
 - d. Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik
 - e. Meningkatkan keotentikan, keterbukaan, dan kejujuran
 - f. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
 - g. Memberikan bantuan dalam pengembangan organisasi
 - h. Membantu menyiapkan pedoman kerja.
 - i. Membantu pemahaman dan pelaksanaan kebijakan (*Policy*)
 - j. Memberikan informasi untuk kebutuhan masa depan di semua bidang organisasi
 - k. Meningkatkan efektivitas proses pengambilan keputusan dan solusi
 - l. Membantu mengembangkan promosi dari dalam
 - m. Membantu pengembangan ketrampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik, dan aspek lain yang biasanya ditampilkan oleh pegawai dan manajer yang berhasil.
 - n. Membantu meningkatkan produktivitas atau kualitas kerja.
 - o. Membantu menurunkan biaya di beberapa bidang seperti produksi, kepegawaian, administrasi, dan lain-lain.
 - p. Mengembangkan rasa tanggung jawab pada organisasi dan menjadi lebih kompeten serta memiliki kemampuan.
 - q. Memperbaiki hubungan tenaga kerja dan manajemen.
 - r. Mengurangi biaya konsultasi dari luar dengan menggunakan konsultan internal yang kompeten.
 - s. Mendorong terhadinya manajemen pencegahan sebagai kebalikan dari tindakan sesudah terjadi masalah.
 - t. Menghindari perilaku yang tidak sepatutnya seperti menyampaikan peralatan.
 - u. Menciptakan iklan kerja yang tepat untuk pertumbuhan dan komunikasi.
 - v. Membantu memperbaiki komunikasi organisasi
 - w. Membantu pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan.

- x. Membantu dalam penanganan konflik, sehingga membantu mencegah stres dan ketegangan.
2. Keuntungan untuk pegawai yang akhirnya akan menguntungkan organisasi
 - a. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri sendiri dan kepercayaan diri.
 - b. Membantu seseorang menangani stres, ketegangan, frustrasi, dan konflik.
 - c. Memberikan informasi untuk perbaikan pengetahuan kepemimpinan dan ketrampilan dalam berkomunikasi dan bersikap.
 - d. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - e. Memberikan kepada peserta pelatihan sebuah kesempatan untuk berkembang dan pandangan tentang masa depan sendiri.
 - f. Menggerakkan seseorang ke arah tujuan-tujuan pribadi ketika ketrampilan interaksi meningkat.
 - g. Memuaskan kebutuhan para pelatihan dan juga peserta pelatihan.
 - h. Meningkatkan keinginan belajar.
 - i. Membantu seseorang meningkatkan keterampilan berbicara dan mendengar, juga kemampuan menulis bilamana pelatihan-pelatihan dilakukan.
 - j. Membantu menghilangkan ketakutan dan mencoba tugas baru.
 3. Keuntungan dalam hubungan kepegawaian, hubungan-hubungan antar kelompok dan dalam kelompok, dan pelaksanaan kebijaksanaan.
 - a. Memperbaiki komunikasi antar kelompok dan antar individu.
 - b. Memberikan bantuan dalam orientasi pegawai baru dan mereka yang mengambil tugas baru melalui transfer dan promosi.
 - c. Memberikan informasi dengan kesempatan yang sama dan tindakan penyesuaian.
 - d. Memberikan informasi mengenai peraturan pemerintah lain dan kebijakan-kebijakan administrasi
 - e. Meningkatkan ketrampilan hubungan antara pribadi.
 - f. Membuat kebijakan organisasi aturan sesuai dengan situasi.
 - g. Memperbaiki moral.
 - h. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, berkembang, dan berkoordinasi.
 - i. Membuat organisasi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Mifta Toha (2001: 102) dalam bukunya juga menjelaskan lebih rinci tentang tujuan dari pengembangan, disini beliau mengaitkan tujuan pelatihan dengan berbagai aktifitas suatu perusahaan seperti :

1. Produktivitas kerja

Yang mana dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *manajerial skill* karyawannya semakin baik.

2. Pelayanan

Yang mana tujuan dalam pengembangan pelayanan ini adalah untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarikan yang sangat penting bagi para konsumen perusahaan yang bersangkutan.

3. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

4. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan trampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Kecelakaan

Tujuan pengembangan pada kecelakaan adalah untuk bagaimana mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga dapat mengurangi pengeluaran biaya pengobatan.

6. Moral

Dengan pengembangan, moral kerja karyawan akan lebih baik karena keahliannya dan ketrampilannya sesuai dengan pekerjaannya.

7. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*nya lebih luas, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

8. Balas jasa.

Balas jasa (gaji, upah, insentif dan benetis) karyawan akan meningkatkan karena prestasi kerja mereka semakin besar.

9. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, dan *managerial skill* yang lebih baik.

10. Konsumen

Perkembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

11. Karier

Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerjanya lebih baik.

2.2.3 Metode-Metode Pelatihan dan Pengembangan

Menurut **Hardiandja (2005: 184)** metode-metode yang digunakan pada pelatihan dan pengembangan adalah metode proaktif (*on the job training*) yaitu dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung, baik secara formal maupun informal

dan *off the job training*, yaitu pelatihan dan pengembangan dilakukan secara khusus di luar pekerjaan.

1. Metode-metode pelatihan *on the job training* yaitu :
 - a. *Job instuction traning* atau pelatihan instruksi jabatan adalah pelatihan di mana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau *supervisor*) bertindak sebagai pelatihan untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.
 - b. *Coaching* adalah bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana.
 - c. *Job ratation* adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada pekerjaan beberapa yang berbeda.
 - d. *Apprenticeship* adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek lapangan.
2. Metode-metode pelatihan *off the job training* yaitu :
 - a. *Lecture* atau kuliah adalah presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih kepada sekelompok pendengar.
 - b. *Video presentation* adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan.
 - c. *Vestibule training/ stimulation* adalah pelatihan yang diberikan di sebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja.
 - d. *Role-palying* adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus.
 - e. *Case study* adalah studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut.
 - f. *Self-study* adalah meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang sudah disusun dengan baik.
 - g. *Program learning* adalah bentuk lain dari *self-study* yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam buku.
 - h. *Laboratory training* adalah pelatihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui sharing pengalaman.
 - i. *Action learning* (belajar bertindak) adalah proses belajar melaui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan.

Di antara beberapa faktor di atas, ada satu faktor yang perlu mendapat perhatian dan penting, yaitu *Learning principle*, hal ini disebabkan di samping merupakan faktor yang penting dalam suatu proses belajar-mengajar, juga karena faktor ini dapat dikendalikan.

Secara teoritis terdapat beberapa prinsip belajar yang dianggap sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pelatihan **Pengabean (2004:15)**, yaitu :

1. *Participation* atau partisipasi merupakan keterlibatan seorang peserta pelatihan dalam kegiatan pelatihan secara aktif dan secara langsung.
2. *Repetition* adalah melakukan atau mengatakan secara berulang-ulang dalam usaha menanamkan suatu ide dalam ingatan seseorang.
3. *Relevance* berarti pelatihan mempunyai arti atau manfaat yang sangat penting pada seseorang.
4. *Transference* berarti adanya kesesuaian antara pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh pegawai.
5. *Feedback* merupakan pemberian informasi atas perkembangan kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pelatihan, mana yang perlu diperbaiki dan mana yang dapat diperhatikan.

2.2.4 Penempatan Kerja

Setelah melaksanakan proses seleksi tenaga kerja, fungsi manajemen tenaga kerja selanjutnya adalah menempatkan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan saja menjadi keinginan perusahaan tetapi juga keinginan tenaga kerja itu sendiri.

Penempatan menurut **Hariandja (2002 : 156)** adalah proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja.

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar

dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal.

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya, **Sastrohadiwiryo (2003: 162)**

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. Penempatan tenaga kerja didalam negeri
- b. Penempatan tenaga kerja diluar negeri.

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja didalam negeri dan luar negeri sebagaimana yang dimaksud diatas diatur dengan Undang-Undang (**UU RI NO. 13**)

Dalam penempatan karyawan, perusahaan harus memperhatikan hal-hal berikut :

- a. Adanya kecakapan yang dimiliki calon karyawan yang akan ditempatkan juga kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain.
- b. Adanya uraian jabatan yang jelas mengenai jabatan yang lowong tersebut
- c. Adanya kebijakan penempatan karyawan yang baku pada jabatan **Tohardi (2002: 129)**

Dari hal diatas dapat dikatakan bahwa didalam penempatan karyawan harus sesuaikan dengan keahlian serta latar belakang pendidikannya sehingga setiap tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan baik dan lancar.

Proses penempatan kerja adalah :

1. Promosi

Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula **Siagian (2002: 169).**

2. Transfer

Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama dan level yang sama. Dalam hal penempatan transfer dapat mengambil salah satu dari dua bentuk :

- a. Penempatan seorang pada tugas baru dengan tanggung jawab hirarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan status dahulu.
- b. Alih tugas penempatan karyawan yang tidak mengalami perubahan.

3. Demosi

Demosi adalah penurunan pegawai ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat **Hariandja, (2005: 184).**

Ketiga hal tersebut merupakan konsep penempatan yang didasarkan atas kemampuan dan prestasi dari karyawan itu sendiri. Dengan penerapan konsep penempatan diharapkan karyawan akan dapat ditempatkan sesuai dengan job deskripsi dan job spesifikasi sehingga efisiensi dan efektifitasnya perusahaan tercapai.

Nawawi (2000: 127) menyatakan : Pegawai harus ditempatkan dengan posisi dan perannya yang lebih jelas, di dalam kerja yang baik pegawai lama maupun pegawai baru yang diperoleh sebagai hasil seleksi, penempatan karyawan harus sesuai dengan pekerjaan, dimana memperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pendidikan, pengalaman dan prestasi kerja pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan / jabatan yang dipercayakan kepadanya.

2.2.5 Orientasi dan Penempatan Karyawan

Selain harus diberikan gambaran keseluruhan kepada karyawan, ia pula harus diperkenalkan kepada karyawan lain dalam perusahaan dan suasana kekakuan harus dicairkan, dalam hal penempatan karyawan baru harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “*penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat*”, **Moekijat (2003: 95).**

2.2.5 Penarikan Tenaga Kerja

Setelah analisis jabatan, deskripsi jabatan, dan spesifikasi jabatan dilaksanakan maka proses selanjutnya adalah melakukan penarikan tenaga kerja atau pegawai, penarikan pegawai harus dilakukan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan perusahaan.

Manusia adalah unsur pokok didalam semua tingkat organisasi. Metode, prosedur, dan sistem disusun oleh manusia dan membantu manusia dalam menjalankan pekerjaan. Bahkan mesin, alat dan gedung merupakan perlengkapan bagi tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan aspek yang terpenting didalam organisasi dalam mencapai tujuan **Juanda (2004: 182)**.

2.2.6 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut **Hasibuan (2001: 94)**, Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta ketetapan waktu. Pengertian ini lebih terinci dan terarah, karena menyandang unsur kemampuan dan ketrampilan dimana prestasi kerja menjadi hal yang sangat pokok dalam suatu organisasi. Dengan adanya prestasi kerja menjadi hal yang sangat pokok dalam suatu organisasi. Dengan adanya prestasi kerja tersebut karyawan lebih bermotivasi untuk bekerja lebih tekun, teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dengan tanpa waktu yang ditentukan.

Penilaian prestasi kerja menurut **Martoyo (2000: 9)**, Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kulaitas maupun

kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan atau balas jasanya dinaikkan.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang ditujukan untuk pengembangan.

2.2.7 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah meningkatkan pengertian pimpinan (manajer) kepada bawahannya melalui pengamatan perilaku bawahan tersebut. Lewat pengamatan yang meningkat ini akan dapat dibina saling pengertian antara bawahan dengan supervisor (manajer).

Menurut **Martoyo (2000: 95)** tujuan yang ingin dicapai dengan penilaian prestasi kerja dapat bermacam-macam antara lain untuk :

- a. Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan.
- b. Menetapkan kenaikan gaji atau upah karyawan .
- c. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan kepenugasan baru.
- d. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
- e. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Jadi dengan penilaian prestasi kerja dapatlah diketahui prestasi kerja seseorang karyawan dimana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan yang dimiliki.

Bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi, kemungkinan dirinya untuk diberikan promosi, sebaliknya yang prestasinya rendah dapat diperbaiki dengan memindahkan kejabatan yang sesuai dengan kecakapan atau perilaku pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karyawan.

Dengan demikian penilaian prestasi kerja karyawan selain bertujuan untuk memudahkan secara vertikal (promosi atau demosi) atau horizontal, pemberhentian dan perbaikan mutu karyawan dapat pula ditujukan untuk memperbaiki moral karyawan dan kepercayaannya terhadap pimpinan dan suatu lembaga.

Ringkasnya penilaian prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan dan berguna bagi untuk lembaga dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang sehingga diperoleh kepuasan dan keharmonisan dalam suatu lembaga.

2.2.8 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut **Handoko (2000: 135)** ada sepuluh manfaat dari penilaian prestasi kerja.

Sepuluh manfaat tersebut adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan prestasi kerja.
- c. Kesempatan kerja yang adil.
- d. Keputusan-keputusan penempatan.
- e. Kebutuhan-kebutuhan lain dan pengembangan.
- f. Perencanaan dan pengembangan karier.
- g. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
- h. Tantangan-tantangan eksternal.
- i. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
- j. Ketidak akuratan informasi.

2.2.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan *Ability* dan faktor *Motivation* **A.Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67-68)**, yaitu :

1. Kemampuan (*Ability*)

Seseorang yang memiliki kemampuan yang tinggi yang mampu memahami dan menghadapi masalah-masalah yang akan datang dalam organisasinya, tetapi akan mudah ditempatkan pada bidang kerja yang memiliki analisa kebijakan karyawan.

Dalam hal ini menurut **Abdul Mujib (2002: 317)**, kemampuan dapat diartikan sebagai kecerdasan yaitu bagaimana kemampuan kita dalam memahami sesuatu secara cepat dan sempurna.

2. Motivasi (*Motivation*)

Menurut T Hani **Handoko (2003: 269)**, Motivasi adalah filsafat atau pandangan hidup yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan keinginan karyawan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja karena motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Kinerja (Prestasi kerja) pengalaman, pelatihan dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap pencapaian karir seseorang (**Viethzal Rivai, 2004: 291**).

Pelatihan sebagian dari pendidikan yang menyangkut belajar di definisikan sebagian suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu relatif singkat dengan

metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja saat ini dan masa yang akan datang, **(Viethzal Rivai, 2006:226)**.

Latihan dan training merupakan kegiatan yang dilakukan oleh setiap pemimpin untuk memberikan, pendidikan dan latihan bagi pegawai mengenai arti pentingnya setiap bidang yang bersangkutan serta sebagai jabatan untuk mengembangkan, kecakapan, pengalaman dan prestasi kerja karyawan **(Soejadi, 2006:63)**

Menurut **McCelland (dalam Thoha 2001: 206)** ada tiga kebutuhan manusia yaitu :

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.
3. Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.

Dengan demikian jelaslah bahwa titik berat suatu spesifikasi prestasi kerja adalah sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan, karena perusahaan adalah menjalankan berbagai kegiatan pekerjaan secara terkoordinir dan sistematis, dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Menurut islam suatu pekerjaan merupakan tanggung jawab atau amanah ilmiah dan oleh karena itu hendaknya diberikan kepada orang yang tepat dan tanggung jawab hendaknya diberikan kepada orang yang mampu memikulnya dan yang mempunyai kemampuan untuk bertindak adil atas amanah yang dipercayakan kepadanya.

Hal ini dijelaskan dalam Surah Al-Israa' ayat 36 Allah berfirman :

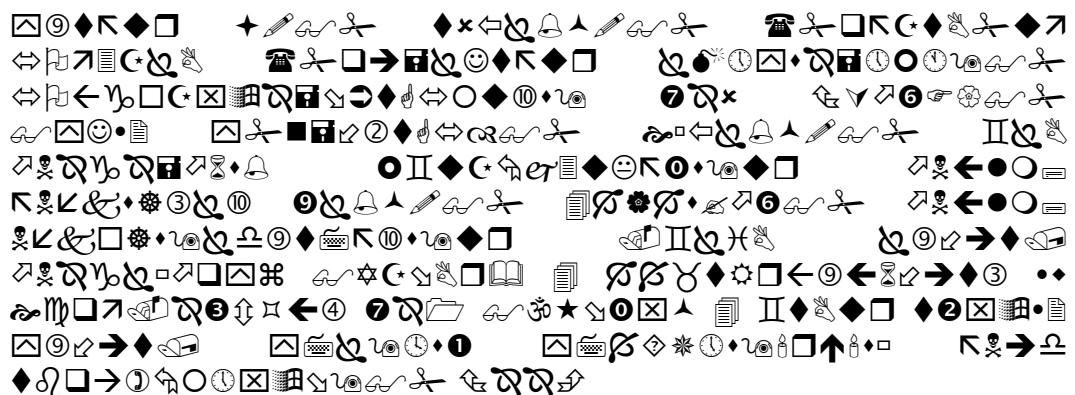
Pekerjaan merupakan suatu amanat wajib diberikan kepada orang yang menerimanya, begitu juga dalam menempatkan karyawan pada suatu jabatan tertentu harus dilihat dahulu apakah orang tersebut benar-benar mempunyai kemampuan dalam mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi

tanggung jawabnya atau tidak karena pekerjaan juga merupakan amanat yang harus dipegang oleh penerimanya.

b. Pandangan islam terhadap prestasi kerja

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Islam juga menganjurkan bahwa manusia itu harus senantiasa untuk terus berusaha dan beramal. Agama islam berseru dan mengajak setiap umat manusia untuk berusaha, bekerja serta beramal dan selalu memberikan manfaat bagi diri maupun bagi orang serta dunia maupun akhirat. Allah menjanjikan orang-orang yang beramal akan dijadikan khalifah di muka bumi.

Firman Allah dalam Surat An-Nur: 55



Artinya :

“ Dan Allah Telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa dia sungguh- sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana dia Telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang Telah diridohi-Nya untuk mereka, dan dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. dan barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik”.

Berdasarkan ayat diatas telah dijelaskan orang-orang yang beriman dan mengerjakan segala amal perbuatan atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh

maka Allah akan menjadikan mereka berkuasa di muka bumi. Ini berarti semakin sungguh-sungguh seseorang dalam melaksanakan sesuatu amal atau pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya, **Umar (2007: 104)**.

Dari permasalahan dan landasan teori yang penulis jabarkan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut : “ **Diduga Bahwa Pelatihan dan Pengembangan Serta Penempatan Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**”.

2.4 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel pada penelitian ini adalah :

1. Prestasi Kerja Karyawan (Y)
1. Pelatihan dan Pengembangan (X₁)
2. Penempatan (X₂)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan langsung pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang beralamat di jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru - Riau.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang berhasil penulis kumpulkan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber data yaitu: Karyawan / Responden, bagian personalia dan umum mengenai data pelaksanaan seleksi karyawan, jumlah karyawan yang diterima dan jumlah pelamar, data pelatihan dan pengembangan karyawan, serta data penempatan karyawan

2. Data Sekunder

Yaitu data yang telah jadi dan tersedia pada perusahaan seperti data mengenai Sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan..

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu suatu pengumpulan data dengan menanyakan langsung kepada pimpinan dan karyawan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan pertanyaan objek penelitian.

2. Daftar pertanyaan (*Questioner*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan jalan membuat daftar pertanyaan yang kemudian diajukan kepada pimpinan dan karyawan yang ditemui guna melengkapi data dan informasi yang diperoleh untuk tercapainya tujuan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam mencari populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebanyak 152 orang. Dan menggunakan sampel 110 orang berdasarkan rumus Slovin, **Husein (2003: 164)**.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{152}{1 + 152(5\%)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 152(0,05\%)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 152(0,0025)}$$

$$n = \frac{152}{1,38}$$

$$n = 110 \text{ Orang}$$

3.5 Analisa Data

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen, (Arikunto, 2006 : 296)

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y	= Prestai kerja
a	= Konstan
b ₁ , b ₂ ,	= Koefisien Regresi
X ₁	= Pelatihan dan pengembangan
X ₂	= Penempatan

Untuk menngetahui besarnya kontribusi variabel X₁, X₂, variasi Y digunakan uji Koefisien Determinasi Berganda (R²). Nilai R² ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 (0 < R² > 1). Semakin besar nilai R² maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Maka untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen atau terikat.

Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. Pengambilan keputusan dalam uji signifikansi uji F ini dilakukan dengan kriteria, **(Ghozali, 2005: 58).**

- a) Jika (P value / Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima
- b) Jika (P value / Sig) > 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial. Berta untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel bebas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Faktor pelatihan dan pengembangan serta penempatan masing-masing tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.

Perkebunan

Nusantara V Pekanbaru.

H_a : Faktor pelatihan dan pengembangan serta penempatan masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.

Perkebunan

Nusantara V Pekanbaru.

Pengambilan keputusan dalam uji signifikansi parsial ini dilakukan dengan kriteria: **(Ghozali, 2005: 58)**.

- c) Jika (P value Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima
- d) Jika (P value Sig) > 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Oleh karena data yang didapat dari peneliti bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif itu diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif. Kategori yang digunakan berdasarkan *skala likers*, dimana responder diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Sangat Setuju	(ST)	nilai 5	Sangat Baik	(SB)	nilai 5
Setuju	(S)	nilai 4	Baik	(B)	nilai 4
Kadang-kadang	(KK)	nilai 3	Cukup Baik	(CB)	nilai 3
Tidak Setuju	(TS)	nilai 2	Kurang Baik	(KB)	nilai 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	nilai 1	Tidak Baik	(TB)	nilai 1

Untuk pertanyaan yang negatif penilaian dilakukan dengan cara sebaliknya, seperti pernyataan untuk alternatif jawaban sangat setuju diberi nilai 1 dan untuk sangat tidak setuju diberi nilai 5.

3.5.1 Uji Kualitas Data

Intrumen penelitian merupakan media dalam pengumpulan data sehingga kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten bila diajukan pertanyaan yang sama dalam waktu yang berbeda, untuk mengujinya maka digunakan Uji Validitas dan Reabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2008: 54). Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Jika korelasi antara masing-masing indikator variabel terhadap total skor konstruk atau variabel menunjukkan hasil yang signifikan, hasil signifikan tersebut ditunjukkan dengan tanda bintang. Hal ini dapat dikatakan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Tanda bintang dua (**) menunjukkan korelasi signifikan 0,01. Sedangkan tanda bintang satu (*) menunjukkan korelasi signifikan 0,05 (Ghozali, 2005: 47).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berlaki-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode alpha. Pada uji reabilitas sampel yang digunakan sebanyak 84 responden. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika, memberikan nilai Cronbachs Alpha $> 0,84$. Nilai alpha yang digunakan sebagai indikator secara umum menggunakan batas 0,84 (Ghozali, 2007:42).

3.5.2 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak, **(Umar, 2008: 79)** Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kolmogorof-smirnof*, kriteria ujinya adalah jika setiap variabel menghasilkan *KS-Z* dengan $P \text{ value} / \text{Sig. (2-Tailed)} > 0,05$ hal ini menunjukkan, bahwa data normal dan sebaliknya, **(Ghozali, 2005: 111-115)**.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

PT. Perkebunan Nusantara V merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan yang berdiri pada tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V yang terletak di provinsi Riau. Perusahaan ini dibentuk melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.10 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. tentang penyetoran modal Negara RI untuk pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT.Perkebunan Nusantara V. Anggaran dasar Perusahaan dibuat di depan Notaris Harun Kamil SH No.38 tahun 1996 tanggal 11 Maret 1996 disahkan melalui keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-8333 H. T. 01. 1996, dan tambahan berita Negara RI No.8565 / 1996. Anggaran dasar perusahaan telah mengalami perubahan, terakhir dengan akta Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH No. 01 / 2002 tanggal 01 Oktober 2002. perusahaan ini telah dapat persetujuan Menteri Kehakiman dan HAM RI melalui Surat Keputusan (SK) No. C-20923. HT. 01. 04. TH. 2002 tanggal 08 Oktober 2002, dan telah diumumkan dalam berita Negara RI No.75 tanggal 19 September dan tambahan berita Negara RI No. 8785 / 2003.

Sacara efektif, perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 09 April 1996, yaitu dengan dilantiknya Direksi dan Dewan komisaris secara lengkap oleh Menteri Pertanian RI. Saat ini Kantor Pusat Perusahaan berkedudukan di Jl.

Rambutan No.43 Pekanbaru, dengan unit-unit usaha yang tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau dan Kantor Perwakilan di Jl. Minangkabau No. 48 Jakarta Selatan. Dari tahun 2006 sampai sekarang , perusahaan mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit Kantor Pusat, 7 unit Strategi Bisnis, 26 unit Kebun Inti / Plasma, 12 Pabrik Kelapa Sawit, 3 Fasilitas Pengelola Karet dan 3 Rumah Sakit, 1 unit Palm Kernal Oil. Areal yang dikelola oleh perusahaan seluas 158.813 Ha, yang terdiri dari 80.116 Ha lahan sendiri / inti dan 74.497 Ha lahan Plasma, dan 7.200 Ha lahan KKPA. PT.Perkebunan Nusantara V memiliki visi dan misi, adapun visi dan misinya adalah :

Visi adalah “ Menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global “

Misi adalah “ Mengelola agroindustri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi “.

Selain visi dan misi perusahaan juga mengusung nilai-nilai yang menjadi motivasi bagi seluruh anggota internal perusahaan. Selain itu perusahaan juga mengelola bisnis secara transparan, menjaga kepercayaan yang telah diperoleh dari pemegang saham dan pihak-pihak yang terkait. Sampai saat ini karyawan perusahaan berjumlah 16.073 orang. Sebagai perusahaan yang bergerak disektor industri hulu yang mengedepankan padat karya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal penting bagi perusahaan..

Setiap perusahaan pasti juga memiliki logo atau lambang yang memiliki makna tersendiri bagi perusahaan tersebut.



Seperti yang terlihat di samping, maka dapat didefenisikan secara garis besar makna logo PT.Perkebunan Nusantara V, yaitu :

1. Tiga helai daun kecambah kelapa sawit melambangkan PT.Perkebunan Nusantara V terbentuk sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP asal, yaitu PTP II, PTP IV, dan PTP V yang berdomisili di Provinsi Riau.
2. Warna kuning pada daun kecambah kelapa sawit melambangkan hasil produksi PT.Perkebunan Nusantara V yaitu CPO (Crude Palm Oil).
3. Lima akar kecambah kelapa sawit melambangkan PT.Perkebunan Nusantara V yang baru tumbuh dan terus berkembang.
4. Lingkaran yang betuliskan PT.Perkebunan Nusantara V menggambarkan kesatuan dan persatuan yang menyeluruh.
5. Warna hijau menggambarkan ruang lingkup usaha adalah di bidang pertanian/ perkebunan.

4.2 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan proses menetapkan dan mengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan, merumuskan dan melimpahkan tanggung jawab dan wewenang dengan maksud untuk memungkinkan organisasi bekerja dengan efektif dan efisien.

Organisasi sebagai sarana bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan, harus disusun dengan tepat, cermat serta teliti sehingga dapat mendukung segala aktivitas perusahaan. Dengan adanya organisasi sebuah perusahaan menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktivitas perusahaan dan tidak terjadinya

pemupukan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam perusahaan tersebut. Cerminan agar garis perintah tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab digambarkan dalam struktur organisasi.

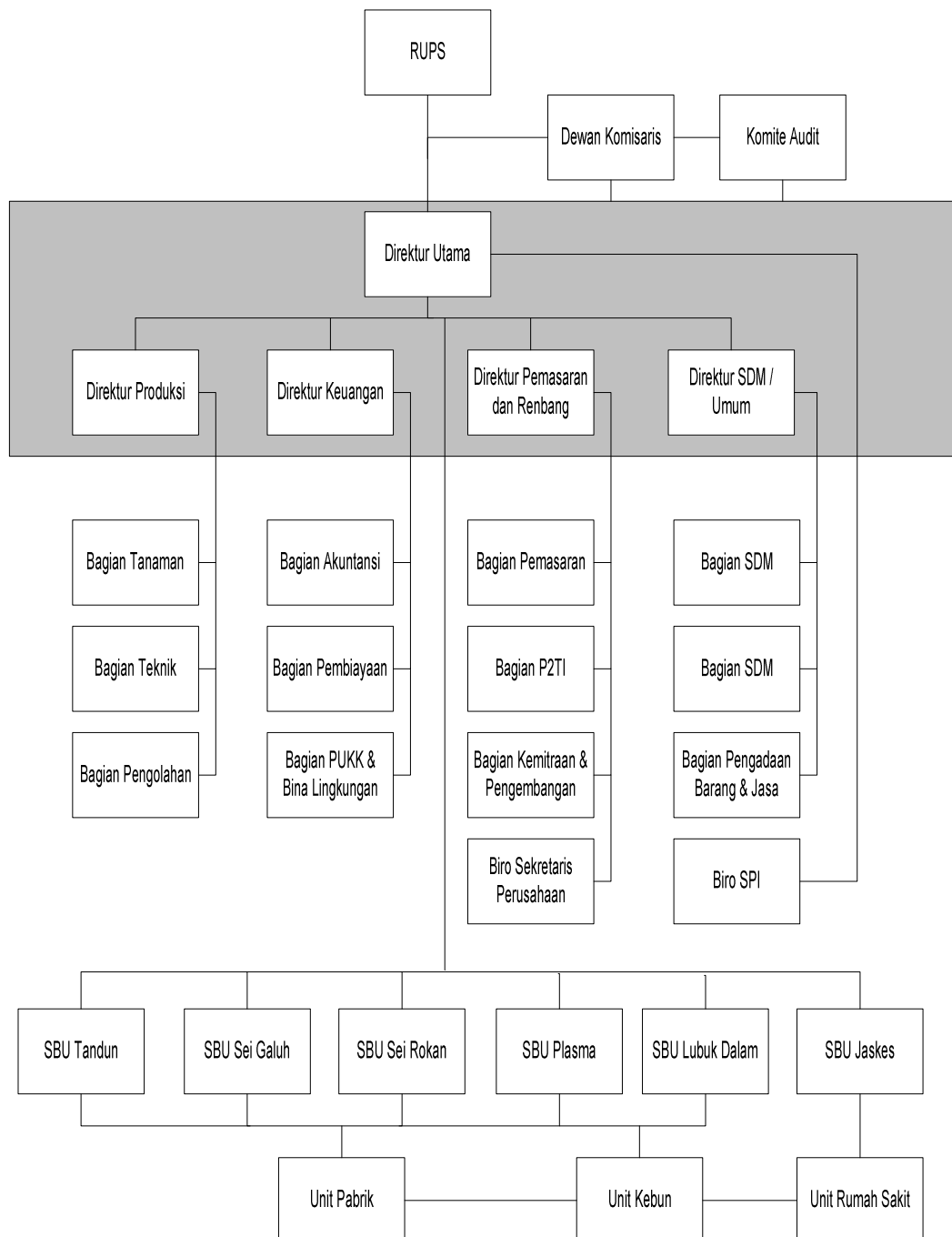
Di dalam struktur organisasi terdapat gambaran mengenai pembagian kerja dan hubungan kerja sama antar fungsi-fungsi, bagian-bagian maupun orang dengan kedudukan, tugas, wewenang serta tanggung jawab yang berbeda serta kepada siapa bertanggung jawab untuk memperoleh efisiensi dan efektifitas dalam penanganan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya pada suatu perusahaan.

Jadi sangat jelaslah bahwa struktur organisasi sangat mendukung dan menentukan perkembangan suatu perusahaan. Struktur organisasi yang dipilih memiliki pengaruh yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Struktur organisasi yang diterapkan oleh PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah Struktur Garis dan Staf (Lini dan Staf). Struktur organisasi garis dan staf merupakan penyempurnaan bentuk organisasi garis.

Bentuk organisasi ini digunakan karena perusahaan ini cukup besar dan memiliki wilayah kerja yang luas. Struktur organisasi yang dibuat sedemikian rupa agar perusahaan dapat menciptakan suatu kondisi kerjasama yang baik antar bagian dan saling mendukung untuk pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

Gambar 1. Struktur Organisasi PT. PN V secara umum.



- Renbang : Perencanaan Pengembangan
- SPI : Satuan Pengawasan Internal
- PP : Perencanaan dan Pengkajian
- SDM : Sumber Daya Manusia
- PUKK : Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi
- Jaskes : Jasa Kesehatan
- SBU : Strategic Business Unit

Surat Keputusan Direksi (SKEP) No. 10-SKEP/05.D1/05.09/IV/2007 tgl. 8 April 2007

4.3 Tugas, Wewenang dan Tanggungjawab

Adapun uraian tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan serta bagian di PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

RUPS ini berfungsi sebagai pengambilan keputusan tertinggi dalam PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dan sbagai pusat pengawasan terhadap jalannya kegiatan perusahaan. RUPS ini dilakukan di Jakarta bersama Menteri Negara BUMN dan Direksi.

2. Dewan Komisaris

Tugas Dewan Komisaris sebagai berikut :

- a. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi dan pengolahan sepenuhnya dilaksanakan oleh para Direksi untuk kepentingan pemegang saham.
- b. Menetapkan kebijakan-kebijakan serta peraturan-peraturan perusahaan agar kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan lancar.

Wewenang Dewan Komisaris adalah dapat bertindak sebagai Dewan Pengawas dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi.

Tanggung jawab Dewan Komisaris adalah :

- a. Menyampaikan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para Direksi.
- b. Memeriksa laporan hasil kerja usaha perusahaan.

3. Direktur Utama

Direktur Utama memiliki uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menetapkan kebijakan strategis perusahaan sebagai mana dituangkan dalam rencana jangka panjang, rencana kerja dan anggaran perusahaan

(RKAP) dan rencana operasional lainnya, agar diperoleh sasaran kinerja dan tujuan dalam mencapai visi dan misi PT. Perkebunan Nusantara V

- b. Merencanakan, membina dan mengembangkan efektivitas dan efisiensi organisasi perusahaan sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memelihara dan mengelola kekayaan perusahaan berdasarkan prinsip, peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- d. Menyelenggarakan dan mengembangkan sistem pengawasan untuk pengamanan dan pembinaan kekayaan perusahaan dalam arti luas berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Wewenang Direktur Utama adalah sebagai berikut :

- a. Bertindak sebagai pimpinan umum perusahaan, mengkoordinir kegiatan anggota direksi dalam mengendalikan kegiatan operasional perusahaan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- b. Membina efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Biro Stuan Pengawas Intern.

Tanggung jawab Direktur Utama adalah menyiapkan dan menyajikan laporan hasil kerja usaha perusahaan yang merupakan neraca dan daftar laba/rugi serta laporan lainnya secara berkala kepada pemegang saham.

1. Direktur Produksi, Keuangan, Pemasaran, & Renbang dan SDM

Empat direktur ini hanya beda pada bagiannya saja, yaitu bagian Produksi, Keuangan, Pemasaran & Renbang dan SDM, tapi mereka memiliki uraian tugas, wewenang, tanggung jawab yang sama.

Uraian tugas Direktur Produksi, Keuangan, Pemasaran & Renbang dan SDM adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan serta menetapkan kebijakan strategis dan operasional sesuai rencana untuk pencapaian sasaran kinerja dan tujuan perusahaan.
- b. Merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan penggunaan anggaran yang disediakan direktorat serta menindak lanjuti hasil audit sesuai ketentuan yang berlaku.
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain untuk kepentingan perusahaan.

Wewenang dari Direktur Produksi, Keuangan, Pemasaran & Renbang dan SDM adalah membimbing dan mengembangkan efektifitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia.

Tanggung jawab Direktur Produksi, Keuangan, Pemasaran & Renbang dan SDM adalah sebagai berikut :

- a. Menyiapkan, menyusun dan mengembangkan organisasi sesuai kebutuhan dan kepentingan perusahaan.
- b. Menyiapkan dan menyajikan laporan kemajuan / hasil kerja untuk laporan direksi kepada pemegang saham, dewan komisaris maupun instansi terkait lainnya.

5. Kepala Bagian

Kepala Bagian memiliki tugas untuk menyusun rencana dan strategi perusahaan dibidang satuan pengawasan Interen untuk jangka waktu lima tahun (RJP 5 tahun) serta menyusun lebih rinci RJP 5 tahun tersebut ke dalam Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) setiap tahunnya.

Wewenang Kepala Bagian adalah untuk mengidentifikasi seluruh aspek kegiatan perusahaan, untuk kemudian berdasarkan data yang terkait melakukan analisis untuk menentukan kemungkinan terjadinya ketidak efisienan, penyimpangan dan ketidak wajaran. Berdasarkan hak tersebut ditentukan prioditas kemungkinan yang dapat di waspadai.

Tanggung jawab Kepala Bagian adalah untuk menyusun prosedur dan kebijakan di lingkungan.

6. Kepala Urusan

Kepala Urusan memiliki uraian sebagai berikut :

- a. Membuat kajian tentang perusahaan.
- b. Membuat evaluasi dan uji kelayakan.
- c. Bekerja sama dengan Kepala Bagian untuk melakukan evaluasi terhadap perancangan dan pengembangan.

Wewenang dari Kepala Urusan adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada perusahaan melalui kepala bagian.

Tanggung jawab kepala urusan adalah :

- a. Menerima tugas-tugas dengan segala kebijakan pelaksanaannya dari kepala bagian dan menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas-tugas tersebut kepada Kepala Bagian.
- b. Mengadakan hubungan kerja sama dengan Bagian / Kebun.

7. Asisten

Asisten memiliki uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menilai prestasi kerja karyawan bawahannya dan mengajukan penilaian karyawannya tersebut ke Kepala Urusan dan Kepala Bagian.
- b. Memeriksa laporan harian produksi.
- c. Menjalankan kegiatan-kegiatan atas perintah Kepala Urusan dan Kepala Bagian.

Wewenang Asisten adalah

- a. Melakukan pengawasan terhadap kerja karyawan anggota.
- b. Berhak menandatangani surat-surat yang dianggap penting apabila Kepala Urusan tidak ada ditempat.

Tanggung jawab Asisten adalah menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas-tugas kepada Kepala Urusan.

4.4 Aktifitas Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Sebagaimana yang penulis jelaskan pada sejarah singkat PT. Perkebunan Nusantara V, bahwa PTPN merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Perkebunan. Komoditas andalan yang di usahakan perusahaan adalah kelapa sawit dan karet. Selain itu, mulai tahun 1999 perusahaan mulai menanam sagu. Pada tahun 2001 komoditi kakao dikonvensa ke komoditi kelapa sawit.

Perusahaan mengelolah agroindustri kelapa sawit dan karet serta mengola hasilnya menjadi CPO, inti sawit, dan berbagai jenis prodak karet. Semua hasil produksi dijual kepasar lokal maupun ekspor. Untuk mendukung pemasaran perusahaan bersama seluruh BUMN Perkebunan membentuk Kantor Pemasaran Bersama (KPB) PT.Perkebunan Nusantara I-XIV yang berkedudukan di Jakarta dan juga indoham Jerman.

Disamping mengelola kebun sendiri, perusahaan juga bermitra usaha dengan petani plasma, yaitu melakukan pembelian hasil produksi. Kebun plasma berupa TBS (Tandan Buah Segar) kelapa sawit dan karet dari 7 kebun plasma. Untuk pengolahan produksi, perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dan 3 unit pabrik pengolahan karet. Untuk fasilitas kesehatan perusahaan memiliki 3 unit Rumah Sakit.

Sejak tahun 2000 perusahaan menambah kontribusi langsung kepada masyarakat melalui pembangunan kebun plasma kelapa sawit pola KKPA. Direncanakan mencapai luas 36.330 Ha untuk 18.165 KK yang bergabung dalam 13 KUD, dan tersebar di Provinsi Riau. Secara administratif, wilayah kerja perusahaan terletak di 5 Kabupaten yaitu Kabupaten Kampar, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak dan Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian terhadap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V yang menyangkut masalah pengaruh pelatihan dan pengembangan serta penempatan terhadap prestasi kerja, yang didapat dari hasil pengisian kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang menjadi respondennya.

Pada penelitian ini sampel diambil sebanyak 110 orang dari 152 orang populasi yang ada dalam perusahaan. Dalam hal ini adapun kuesioner yang dikembalikan pada saat jatuh tempo pengisian kuesioner adalah sebanyak 84 responden dan dianggap dapat mewakili sampel yang telah ditentukan yaitu 110 responden.

5.2 Identitas Responden

Dalam penempatan tenaga kerja, tingkat pendidikan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan juga ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Pendidikan merupakan cermin kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan benar, dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu atau tidak mampu untuk menempati suatu jabatan tertentu. Dengan pendidikan yang tepat, seorang karyawan pada umumnya akan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak pada dalam bidang pertanian dan Perkebunan, PT. Perkebunan Nusantara V lebih banyak membutuhkan karyawan berpendidikan Sarjana Pertanian / Perkebunan atau Lulusan Akademi pertanian / perkebunan, selain jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas tentunya.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.2.1 Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal Pada PT Perkebunan Nusantara V Tahun 2009

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	2	1,3 %
2	SMA	17	1,1 %
3	SMK	1	0,6 %
4	STM	5	3,3 %
5	SMEA	1	0,6 %
6	Akademi (D3)	18	11 %
7	Sarjana (S1)	90	59 %
8	S2	22	14 %
9	S3	1	0,6 %
Jumlah		152	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT.Perkebunan Nusantara V sebagian besar Sarjana yaitu sebanyak 90 orang atau 59 %, karyawan yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) 2 orang atau 1,3 %, karyawan yang berpendidikan Sekolah Teknik Mesin (STM) 5 orang atau 3,3 %, karyawan yang berpendidikan SekolahMenengah Kejuruan (SMK) 1 orang atau 0,6 %, karyawan yang berpendidikan Sekolah Manengah Atas (SMA) 17 orang atau 11 %, karyawan yang berpendidikan Akademi (D3) sebanyak 18 orang atau 11 %, yang terdiri dari lulusan Akademi 1 orang lulusan jurnalistik, 1 orang lulusan akademi teknologi, 1 orang lulusan akademi computer, 1 orang lulusan akademi

teknik kimia, 4 orang lulusan akademi politeknik, 3 orang lulusan akademi ekonomi, 5 orang lulusan akademi akuntansi, 1 orang lulusan akademi informatika, 1 orang lulusan akademi keuangan.

Sarjana sebanyak 90 orang yang terdiri dari 31 orang sarjana ekonomi, 3 orang sarjana teknik sipil, 3 Orang sarjana sospol, 7 orang sarjana hukum, 4 orang sarjana akuntansi, 20 orang sarjana pertanian, 1 orang sarjana administrasi niaga, 7 orang sarjana teknik mesin, 6 orang sarjana teknik elektro, 1 orang sarjana bangunan, 1 orang sarjana THP, 1 orang sarjana teknik industri, 1 orang sarjana agama, 1 orang sarjana kehutanan, 1 orang sarjana komputer, 1 orang sarjana informatika dan 1 orang sarjana psikologi, S2 sebanyak 22 orang yang terdiri dari 4 orang S2 pertanian, 14 orang S2 manajemen, 2 orang S2 lingkungan dan 2 orang S2 administrasi, dan S3 teknik kimia 1 orang.

Dengan demikian berdasarkan data yang di atas dapat kita ketahui bahwa lebih banyak karyawan yang berpendidikan sarjana tetapi tidak sesuai dengan bidang pertanian/perkebunan. Hal tersebut kurang memadai bagi perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan yang mana lebih membutuhkan karyawan yang memiliki pemahaman dan kemampuan penyelesaian tugas dan tanggung jawab dibidang perkebunan

Tabel 5.2.2 : Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	63	75%
Wanita	21	25%
Jumlah	84	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat mayoritas responden adalah pria sebanyak 63 orang responden atau (75%) sedangkan wanita hanya 21 orang responden (25%).

Tabel 5.2.3 : Jumlah Responden berdasarkan lama bekerja

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	6	7,14%
2	1 ^s / _d 3 Tahun	51	84,71%
3	3 ^s / _d 5 Tahun	22	26,20%
4	> 5 Tahun	5	5,95%
Jumlah		84	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari hasil responden yang paling banyak memberikan kuesioner adalah responden dengan lama bekerja 1 ^s/_d 3 tahun, yang berjumlah 51 responden (84,71%). Sedangkan responden dengan lama bekerja 3 ^s/_d 5 tahun berjumlah 22 responden (26,20%). Responden dengan lama bekerja dibawah 1 tahun berjumlah 6 orang responden (7,14%) dan terakhir responden dengan lama bekerja diatas 5 tahun berjumlah 5 orang responden (5,95%).

5.3 Deskripsi variable

5.3.1 Prestasi Kerja

Pada variabel prestasi kerja (Y) diwakili oleh 8 (delapan) pertanyaan yang mencerminkan indikator prestasi kerja. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut :

Tabel 5.3.1.1 Tanggapan responden terhadap Penilaian prestasi kerja karyawan secara keseluruhan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	53	63,10 %
2	Baik	31	36,90 %
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut penilaian prestasi kerja karyawan secara keseluruhan dimana yang memilih sangat baik sebanyak 53 orang responden yaitu sebesar (63,10%), memilih Baik sebanyak 31 orang responden yaitu sebesar (36,90%), dan tidak ada responden yang memilih ragu-ragu, tidak baik, sangat tidak baik.

Tabel 5.3.1.2 Tanggapan responden terhadap kepuasan atasan terhadap kerja karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	45	53,57%
2	Puas	31	36,91%
3	Ragu-ragu	8	9,52%
4	Tidak puas	-	-
5	Sangat tidak puas	-	-
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat kepuasan atasan terhadap kinerja karyawan dimana yang memilih sangat puas sebanyak 45 orang responden yaitu sebesar (53,57%), memilih puas sebanyak 31 orang responden yaitu sebesar (36,91%), memilih ragu-ragu sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (9,52%), sedangkan alternatif jawaban tidak puas dan sangat tidak puas tidak ada responden yang dipilih.

Tabel 5.3.1.3: Tanggapan Responden terhadap tugas diberikan yang selalu diselesaikan dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	62	73,81%
2	Baik	21	25%
3	Ragu-ragu	1	1,19%
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tugas yang diberikan kepada karyawan selalu diselesaikan dengan baik, dimana yang memilih sangat baik sebanyak 62 orang responden yaitu sebesar (73,81%), memilih baik sebanyak 21 orang responden yaitu sebesar (25%), memilih ragu-ragu sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (1,19%), sedangkan alternatif jawaban tidak baik dan sangat tidak baik tidak ada responden yang memilih.

Tabel 5.3.1.4 Tanggapan responden terhadap kesungguhan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	54	64,29%
2	Baik	28	33,33%
3	Ragu-ragu	2	2,38%
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang kesungguhan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari, dimana yang memilih sangat baik sebanyak 54 orang responden yaitu sebesar (64,29%), memilih baik sebanyak 28 orang responden yaitu sebesar (33,33%), memilih ragu-ragu sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (2,38%), dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

Tabel 5.3.1.5 Tanggapan responden terhadap tingkat keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	54	64,29%
2	Baik	30	35,71%
3	Ragu-ragu		
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data diatas dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap tingkat keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana yang memilih sangat baik sebanyak 54 orang responden yaitu sebesar (64,29%), memilih baik sebanyak 30 orang responden yaitu sebesar (35,71%), sedangkan alternatif jawaban ragu-ragu, tidak baik, dan sangat tidak baik tidak ada responden yang dipilih oleh responden.

Tabel 5.3.1.6: Rekapitulasi jawaban responden variabel prestasi kerja.

Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS	JLH
Menurut tanggapan saudara, bagaimanakah sistem penilaian prestasi kerja karyawan secara keseluruhan pada PT. PN V Pekanbaru	53	31	0	0	0	84
Apakah atasan saudara puas dengan hasil kerja anda selama ini	45	31	8	0	0	84
Apakah setiap tugas yang diberikan kepada saudara selalu diselesaikan dengan baik	62	21	1	0	0	84
Bagaimana kesungguhan (minat kerja) saudara dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari	54	28	2	0	0	84
Bagaimanakah dengan tingkat keseriusan anda dalam menyelesaikan pekerjaan.	54	30	0	0	0	84
Jumlah	268	141	11	0	0	420
Persentase %	63,81	33,57	2,62	0	0	100%

Sumber Data: Data Olahan

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa 268 orang yang menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,81%, 141 orang yang sebesar 33,57% karyawan menjawab setuju, 11 orang yaitu 2,62% menjawab ragu-ragu, dan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pernyataan tentang prestasi kerja.

5.3.2 Pelatihan dan Pengembangan

Pada variabel pelatihan dan pengembangan (X_1) diwakili oleh 5 (Lima) pertanyaan yang mencerminkan indikator pelatihan dan pengembangan. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut.

Tabel 5.4.2.1: Tanggapan responden terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh pihak perusahaan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	48	57,14%
2	Baik	36	42,86%
3	Ragu-ragu	-	
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh pihak perusahaan dimana yang memilih sangat baik sebanyak 48 orang responden yaitu sebesar (57,14%), memilih baik sebanyak 36 orang responden yaitu sebesar (42,86%), sedangkan alternatif jawaban ragu-ragu, tidak baik, sangat tidak baik tidak ada responden yang memilih.

Tabel 5.4.2.2: Tanggapan responden terhadap pelatihan dan pengembangan yang diikuti telah sesuai dengan tugas-tugas jabatan karyawan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	32	38,10%
2	Sesuai	47	55,95%
3	Ragu-ragu	4	4,76%
4	Tidak sesuai	1	1,19%
5	Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat pelatihan dan pengembangan yang karyawan ikuti telah sesuai dengan

tugas-tugas jabatan karyawan, dimana yang memilih sangat sesuai sebanyak 32 orang responden yaitu sebesar (38,10%), memilih sesuai sebanyak 47 orang responden yaitu sebesar (55,95%), memilih ragu-ragu sebanyak 4 orang responden yaitu sebesar (4,76%), memilih tidak sesuai sebanyak 1 orang yaitu sebesar (1,19%), dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat sesuai.

Tabel 5.4.2.3: Tanggapan responden terhadap karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan kerja.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat sering	34	40,48%
2	Sering	40	47,62%
3	Ragu-ragu	7	8,33%
4	Tidak sering	1	1,19%
5	Sangat tidak sering	2	2,38%
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang karyawan yang pernah ikut pelatihan dan pengembangan kerja, dimana yang memilih sangat sering sebanyak 34 orang responden (40,48%), memilih sering sebanyak 40 orang responden yaitu sebesar (47,62%), memilih ragu-ragu sebanyak 7 orang responden yaitu sebesar (8,33%), memilih tidak sering sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (1,19%), dan memilih sangat tidak sering sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (2,38%).

Tabel 5.4.2.4: Tanggapan responden terhadap pelatihan dan pendidikan yang selama ini diikuti berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat berpengaruh	33	39,29%
2	Berpengaruh	51	84,71%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak berpengaruh	-	-
5	Sangat tidak berpengaruh	-	-
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat pelatihan dan pendidikan yang selama ini diikuti berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dimana yang memilih sangat berpengaruh sebanyak 33 orang responden yaitu sebesar (39,29%), memilih berpengaruh sebanyak 51 orang responden yaitu sebesar (84,71%), dan tidak ada responden yang memilih ragu-ragu, tidak berpengaruh, sangat tidak berpengaruh.

Tabel 5.4.2.5: Tanggapan responden yang mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diadakan perusahaan, dan yang merasa mampu untuk melaksanakan tugas-tugas jabatan yang diberikan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat mampu	39	46,43%
2	Mampu	45	53,57%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak mampu	-	-
5	Sangat tidak mampu	-	-
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden yang mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diadakan perusahaan, dan yang merasa mampu untuk melaksanakan tugas-tugas jabatan yang diberikan, dimana yang memilih sangat mampu sebanyak 39 orang responden yaitu sebesar (46,43%), memilih mampu sebanyak 45 orang responden yaitu sebesar (53,57%), dan tidak ada responden yang memilih ragu-ragu, tidak mampu, sangat tidak mampu.

Tabel 5.4.2.6: Rakapitulasi jawaban responden variabel pelatihan dan pengembangan.

Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS	JLH
Bagaimana tanggapan sadara terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh pihak perusahaan	48	36	0	0	0	84
Bila dikaitkan dengan kebutuhan saudara, apakah latihan dan pengembangan yang saudara ikuti telah sesuai dengan tugas-tugas jabatan saudara.	32	47	4	1	0	84
Apakah saudara pernah diikutkan pelatihan dan pengembangan kerja.	34	40	7	1	2	84
Menurut tanggapan saudara, apakah latihan dan pendidikan yang selama ini saudara ikuti berpengaruh terhadap prestasi kerja saudara.	33	51	0	0	0	84
Setelah mengikuti latihan dan pengembangan yang diadakan perusahaan, apakah saudara merasa mampu untuk melaksanakan tugas-tugas jabatan yang diberikan kepada saudara.	39	45	0	0	0	84
Jumlah	186	219	11	2	2	420
Persentase %	44,28	52,14	2,62	0,48	0,48	100%

Sumber Data: Data Olahan

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa 186 orang yang menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,25%, 219 orang yang sebesar 52,14% karyawan menjawab setuju, 11 orang yaitu 2,62% menjawab ragu-ragu, dan menjawab tidak setuju 2 orang yaitu 0,48%. Dan sangat tidak setuju juga 2 orang yaitu 0,48%. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan setuju pernyataan tentang prestasi kerja.

5.4 Penempatan Karyawan

Pada variabel penempatan karyawan (X_2) diwakili oleh 5 (Lima) pertanyaan yang mencerminkan indikator pengawasan. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut :

Tabel 5.4.1 Tanggapan responden mengenai penempatan karyawan pada perusahaan tempat karyawan bekerja saat ini.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tepat	2	2,38%
2	Tepat	10	11,90%
3	Ragu-ragu	13	15,48%
4	Tidak tepat	24	28,57%
5	Sangat tidak tepat	35	41,67%
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut penempatan karyawan pada perusahaan tempat karyawan bekerja dimana yang memilih sangat tepat sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (2,38%), memilih tepat sebanyak 10 orang responden yaitu sebesar (11,90%), memilih ragu-ragu 13 orang responden yaitu sebesar (15,48%), memilih tidak tepat sebanyak 24 orang responden yaitu sebesar (28,57%), memilih sangat tidak setuju sebanyak 35 orang responden yaitu sebesar (41,67%).

Tabel 5.4.2 Tanggapan responden terhadap jabatan yang dipegang saat ini sesuai dengan pendidikan karyawan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat sesuai	1	1,19%
2	Sesuai	33	39,29%
3	Ragu-ragu	5	5,95%
4	Tidak sesuai	25	29,76%
5	Sangat tidak sesuai	20	23,81%
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut jabatan yang dipegang saat ini sesuai dengan pendidikan karyawan, dimana yang memilih sangat sesuai sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (1,19%), memilih sesuai sebanyak 33 orang responden yaitu sebesar (39,29%), memilih ragu-ragu sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (5,95%), memilih tidak sesuai sebanyak 25 orang responden yaitu sebesar (29,76%), memilih sangat tidak sesuai sebanyak 20 orang responden yaitu sebesar (23,81%).

Tabel 5.4.3 Tanggapan Responden terhadap perhatian perusahaan terhadap kebijakan promosi jabatan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat memperhatikan	50	59,52%
2	Memperhatikan	29	34,53%
3	Ragu-ragu	5	5,95%
4	Tidak memperhatikan	-	-
5	Sangat tidak memperhatikan	-	-
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut perhatian perusahaan terhadap kebijakan promosi jabatan, dimana yang memilih sangat memperhatikan sebanyak 50 orang responden yaitu sebesar (59,52%), memilih memperhatikan sebanyak 29 orang responden yaitu sebesar (34,53%), memilih ragu-ragu sebanyak 5 orang responden yaitu sebesar (5,95%), dan tidak ada responden yang memilih tidak memperhatikan, dan sangat tidak memperhatikan.

Tabel 5.4.4 Tanggapan responden terhadap penelitian/Diklat yang pernah diikuti seorang pegawai dapat dijadikan sebagai syarat penempatan suatu jabatan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	51	84,71%
2	Setuju	30	35,72%
3	Ragu-ragu	2	2,38%
4	Tidak setuju	1	1,19%
5	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat menurut penelitian/ Diklat yang pernah diikuti seorang pegawai dapat dijadikan sebagai syarat penempatan suatu jabatan, dimana yang memilih sangat setuju sebanyak 51 orang responden yaitu sebesar (84,71%), memilih setuju sebanyak 30 orang responden yaitu sebesar (35,72%), memilih ragu-ragu sebanyak 2 orang responden yaitu sebesar (2,38%), memilih tidak setuju sebanyak 1 orang responden yaitu sebesar (1,19%), dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

Tabel 5.4.5 Tanggapan responden berdasarkan penempatan bagaimana dengan prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat sesuai	54	64,29
2	Sesuai	30	35,71
3	Ragu-ragu	-	-
4	Tidak sesuai	-	-
5	Sangat tidak sesuai	-	-
Jumlah		84	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui penilaian responden tentang tingkat prestasi kerja dilihat berdasarkan penempatan karyawan, dimana yang memilih sangat sesuai sebanyak 54 orang responden yaitu sebesar (64,29%), memilih sesuai sebanyak 30 orang responden yaitu sebesar (35,71%), memilih ragu-ragu sebanyak 0 orang responden yaitu sebesar (0,00%), memilih tidak sesuai sebanyak 0 orang responden yaitu sebesar (0,00%), dan memilih sangat tidak sesuai sebanyak 0 orang responden yaitu sebesar (0,00%).

sesuai sebanyak 30 orang responden yaitu sebesar (35,71%), dan tidak ada responden yang memilih ragu-ragu, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai.

Tabel 5.4.6: Rekapitulasi jawaban responden variabel penempatan

Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS	JLH
Bagaimana pendapat saudara mengenai penempatan karyawan pada perusahaan tempat saudara bekerja saat ini	2	10	13	24	35	84
Menurut saudara apakah jabatan yang saudara pegang saat ini sesuai dengan pendidikan saudara.	1	33	5	25	20	84
Bagaimana pendapat saudara mengenai perhatian perusahaan terhadap kebijakan promosi	50	29	5	0	0	84
Setujukah saudara bahwa penelitian/Diklat yang pernah diikuti seorang pengawai dapat dijadikan sebagai syarat penempatan suatu jabatan.	51	30	2	1	0	84
Berdasarkan hasil penempatan, menurut saudara bagaimana dengan prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan.	54	30	0	0	0	84
Jumlah	158	132	25	50	55	420
Persentase %	37,62	31,43	5,95	11,90	13,10	100%

Sumber Data: Data Olahan

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa 158 orang yang menjawab sangat setuju yaitu sebesar 37,62%, 132 orang yang sebesar 31,43% karyawan menjawab setuju, 25 orang yaitu 5,95% menjawab ragu-ragu, dan menjawab tidak setuju 50 orang yaitu 11,90%. Dan sangat tidak setuju juga 55 orang yaitu 13,10%. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pernyataan tentang prestasi kerja.

5.5 Uji validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner dikatakan valid.

Sedangkan uji reabilitas dengan menggunakan crobach alpha, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,84 maka seluruh jawaban kuesioner adalah reliabel.

Tabel 5.5.1: Hasil analisa validitas dan reabilitas kuesioner variabel latihan dan pengembangan

Butir pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
Pelatihan dan pengembangan 1	0,4340	0,1430	Valid
Pelatihan dan pengembangan 2	0,4540	0,1430	Valid
Pelatihan dan pengembangan 3	0,3870	0,1430	Valid
Pelatihan dan pengembangan 4	0,4530	0,1430	Valid
Pelatihan dan pengembangan 5	0,4340	0,1430	Valid
Alpha	0,6750		Realibel

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan pengolahan data mengenai pelatihan dan pengembangan dihasilkan nilai r hitung pernyataan 1 sebesar 0,4340, pernyataan 2 sebesar 0,4540, pernyataan 3 sebesar 0,3870, pernyataan 4 sebesar 0,4530, pernyataan 5 sebesar 0,4340. dari seluruh pernyataan variabel pelatihan dan pengembangan tersebut r hitungnya lebih besar dari r tabel, maka disimpulkan semua butir pertanyaan adalah valid.

Uji reabilitas mengenai tanggapan responden tentang pelatihan dan pengembangan menunjukkan bahwa nilai α (alpha) sebesar 0,6750 sehingga dikatakan realibel karena $\alpha > 0,6$. Ini berarti kuesioner yang di jawab oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah konsisten dengan keadaannya.

Tabel 5.5.2: Hasil analisis validitas dan reabilitas kuesioner variabel penempatan

Butir pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
Penempatan 1	0,5240	0,1430	Valid
Penempatan 2	0,5540	0,1430	Valid
Penempatan 3	0,4770	0,1430	Valid
Penempatan 4	0,4530	0,1430	Valid
Penempatan 5	0,5740	0,1430	Valid
Alpha	0,7870		Realibel

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan pengolahan data mengenai penempatan dihasilkan nilai r hitung pernyataan 1 sebesar 0,5240, pernyataan 2 sebesar 0,5540, pernyataan 3 sebesar 0,4770, pernyataan 4 sebesar 0,4530, pernyataan 5 sebesar 0,5740. dari seluruh pernyataan variabel penempatan tersebut r hitungnya lebih besar dari r tabel, maka disimpulkan semua butir pertanyaan adalah valid.

Uji reabilitas mengenai tanggapan responden tentang penempatan menunjukkan bahwa nilai α (alpha) sebesar 0,7870 sehingga dikatakan reliabel karena $\alpha > 0,6$. Ini berarti kuesioner yang di jawab oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah konsisten dengan keadaannya.

5.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui prestasi kerja melalui pelatihan dan *pengembangan serta penempatan* pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS versi 16,0 diperoleh data-data sebagai berikut:

Tabel 5.6.1: t hitung, t tabel, R Square dan F ratio

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T hitung	Sig
Pelatihan dan Pengembangan (X1)	0,111	0,219	2,507	0,013
Penempatan (X2)	0,031	0,072	0,424	0,672
Constanta (a)	17,394	5,380	3,233	0,002
R Square : 0,705				
R : 0,082				
F ratio : 6,213				
Sig : 0,038				

Sumber : Olahan SPSS

Berdasarkan tabel V.41 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 17,394 + 0,111 (X_1) + 0,031 (X_2)$$

Keterangan:

1. Y (Prestasi Kerja) mempunyai nilai konstanta sebesar 17,394. Ini berarti bahwa jika variabel bebas dianggap konstan, maka rata-rata prestasi kerja sebesar 17,394
2. Koefisien X_1 (*Latihan dan Pengembangan*) sebesar 0,111, menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan pelatihan dan pengembangan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,111.
3. Koefisien X_2 (*Penempatan*) sebesar 0,031, menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan penempatan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,031.

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa variabel X_1 (*pelatihan dan pengembangan*), dan X_2 (*penempatan*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai dari kedua variabel tersebut maka prestasi kerja akan semakin tinggi atau semakin pengaruh yang positif dan signifikan.

a. Koefisien Determinasi (R^2)/R Square

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Semakin besar nilai R^2 mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen semakin baik dan semakin mendekati nol maka variabel bebas tidak

bisa menjelaskan variabel terikat. Berdasarkan tabel V.41 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,705 atau 70,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu *pelatihan dan pengembangan* dan *penempatan* secara bersama-sama mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya sebesar 70,5% atau pelatihan dan pengembangan serta penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 70,5%.

b. Uji T (Korelasi Parsial)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16,0 dapat dilihat dan diketahui hasil analisis koefisien regresi seperti pada tabel V.42 berikut:

Tabel 5.6.2: Koefisien regresi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

Variabel	Beta	T hitung	T tabel	Sig
<i>Pelatihan dan pengembangan (X1)</i>	0,056	2,507	1,664	0,013
<i>Penempatan (X2)</i>	0,047	0,424	1,664	0,672

Sumber : Olahan SPSS

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5% dan dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = n - k - 1 = 84 - 2 - 1 = 81$. Pada tabel t diatas diperoleh nilai t tabel sebesar 1,664

Dari tabel V.42 diatas diperoleh hasil dari pengujian parsial variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Variabel *pelatihan dan pengembangan* (X1) menunjukkan T_{hitung} sebesar 2,507 > dari T_{tabel} 1,664 dengan nilai signifikan 0,013 yang lebih kecil dari taraf kesalahan signifikan sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel pelatihan dan pengembangan (X1) mampu menjelaskan terhadap variabel prestasi kerja (Y) atau pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

2. Variabel *penempatan* (X2) menunjukkan T_{hitung} sebesar $0,424 < T_{tabel}$ 1,664 dengan nilai signifikan 0,672 yang lebih besar dari taraf kesalahan signifikan sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *penempatan* (X2) tidak bisa menjelaskan terhadap prestasi kerja (Y) atau penempatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas diatas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel bebas tersebut diatas hanya pelatihan dan pengembangan yang mampu menjelaskan terhadap prestasi kerja di mana $T_{hitung} > T_{tabel}$, sedangkan penempatan kurang berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena $T_{hitung} < T_{tabel}$.

c. Uji F (F test)

Uji f menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mampu menjelaskan secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (dapat dilihat pada tabel ANOVA) bahwa nilai f_{hitung} sebesar 6,213 dan pada tabel distribusi fisher diketahui nilai f_{tabel} sebesar 3,105 dengan tingkat signifikan (alpha) 5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, yang berarti variabel X menjelaskan terhadap variabel Y. Sedangkan probabilitas 0,000 jauh lebih kecil

dari signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memperediksi prestasi kerja atau dapat dikatakan bahwa variabel *pelatihan dan pengembangan* menjelaskan terhadap prestasi kerja, sedangkan variabel penempatan kurang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan serta penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel dependen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Jika Angka sig > 0,05 = data Normal

Angka sig < 0,05 = Data tidak normal

$Y = 0,077 > 0,050$ = Y Data Normal

$X_1 = 0,051 > 0,050$ = X_1 Data Normal

$X_2 = 0,069 > 0,050$ = X_2 Data Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas data bahwa variabel Y, terdistribusi dengan normal hal ini dibuktikan dengan angka sig (2-Tailed) yaitu $0,077 > 0,05$. variabel X_1 terdistribusi dengan normal hal ini dibuktikan dengan angka sig (2-Tailed) yaitu $0,051 > 0,05$. dan variabel X_2 terdistribusi dengan normal hal ini dibuktikan dengan angka sig (2-Tailed) yaitu $0,069 > 0,05$

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut.

$$Y = 17,394 + 0,111(X_1) + 0,031(X_2)$$

Konstanta (a) sebesar 17,394 ini berarti bahwa, jika variabel bebas dianggap konstan, maka penurunan atau peningkatan prestasi kerja karyawan yang terjadi sebesar 17,394. Koefisien regresi variabel pelatihan dan pengembangan 0,111 dengan arti setiap ada peningkatan satu-satuan variabel pelatihan dan pengembangan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,111 satuan selanjutnya begitu pula dengan koefisien regresi variabel penempatan 0,031 dengan arti setiap peningkatan satu-satuan variabel prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,031 satuan.

2. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,213 > 3,958$), ini berarti pelatihan dan pengembangan serta penempatan mempunyai pengaruh yang erat secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,705 menunjukkan bahwa 70,5% prestasi kerja (Y) yang dapat diterangkan dengan variabel pelatihan dan pengembangan (X_1) dan variabel penempatan (X_2).

4. Nilai t hitung variabel pelatihan dan pengembangan (X_1) adalah 2,507 dan nilai t hitung variabel penempatan (X_2) sebesar 0,424, pengujian masing-masing variabel bebas diatas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel bebas tersebut diatas hanya pelatihan dan pengembangan yang mampu menjelaskan terhadap prestasi kerja di mana $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,507 > 1,664$), sedangkan penempatan kurang berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,424 < 1,664$)

6.2 Saran

Nusantara V agar menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru agar tetap memperhatikan pelatihan dan pengembangan, dengan adanya perhatian tentang pelatihan dan pengembangan bagi karyawan ini akan selalu mempertahankan hasil kerja yang baik sesuai dengan sebelumnya, dan juga memberikan iming-iming hadiah bagi karyawan yang tahun-ketahun yang selalu meningkat.
2. Dirapkan kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru agar menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan dan sanggup memikulnya dan adil atas amanah yang telah diberikan, karena penempatan diberikan kepada orang yang sesuai maka hasil kerja akan lebih meningkat.
3. Bagi karyawan yang telah berprestasi dan memberikan hasil yang sesuai yang diharapkan oleh pihak PT. Perkebunan Nusantara V, agar memberikan

peluang kepada karyawan untuk mempromosikan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi, hal ini akan sangat memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan yang hasil kerjanya yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak perusahaan, secara otomatis akan timbul motivasi dan kesadaran untuk bekerja lebih giat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mujib, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik edisi revisi VI*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006
- Ghozali, Imam, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005
- Hariandja Efendi Tua Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta, 2005
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, 2000
- Hasibuan, S.P, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- Husein, Desaiian Penelitian Akuntansi Keprilakuan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Juanda, *Pengaruh Penempatan karyawan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Riau Graindo Pekanbaru*, UIN SUSKA Riau, 2005. tidak dipublikasikan
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003
- Martoyo, Susilo, Klonel Kal (Purn), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000
- Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, CV. Pionir Jaya, Bandung, 2003
-, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Manajemen Kepegawaian)*, CV. Mandau Maju, Bandung, 2003
- Pengabean Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, Penerbit Ghalia Indonesia, 2004

- Santoso, Singgih P, *Mengolah Data Statistik secara profesional Versi 12*, Elek Media Komputindo, Jakarta, 2001
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta 2005
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta: 2002
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*, PT. Grasindo Persada, Jakarta, 2001
- Thohardi, Ahmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Jakarta, 2002
- Umar, Husein, *Studi Kelayakan Bisnis*, Edisi 3, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta 2005
-, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2007

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi realisasi penyelenggaraan Diklat PT. Perkebunan usantara V dari Tahun 2005-2009	3
Tabel I.2	Data perkembangan jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2005-2009	7
Tabel 1.3	Penempatan berdasarkan pendidikan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	7
Tabel 1.4	Target dan realisasi produksi inti sawit PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	12
Tabel 5.2.1	Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan formal pada PT Perkebunan Nusantara V Tahun 2009.....	55
Tabel 5.2.2	Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 5.2.3	Jumlah Responden berdasarkan lama bekerja.....	57
Tabel 5.3.1.1	Tanggapan responden terhadap Penilaian prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.....	57
Tabel 5.3.1.2	Tanggapan responden terhadap kepuasan atasan terhadap kerja karyawan.....	58
Tabel 5.3.1.3	Tanggapan Responden terhadap tugas diberikan yang selalu diselesaikan dengan baik.....	58
Tabel 5.3.1.4	Tanggapan responden terhadap kesungguhan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari.....	59
Tabel 5.3.1.5	Tanggapan responden terhadap tingkat keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	59
Tabel 5.3.1.6	Rekapitulasi jawaban responden variabel prestasi kerja.....	60

Tabel 5.4.2.1	Tanggapan responden terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh pihak perusahaan	61
Tabel 5.4.2.2	Tanggapan responden terhadap pelatihan dan pengembangan yang diikuti telah sesuai dengan tugas-tugas jabatan karyawan	61
Tabel 5.4.2.3	Tanggapan responden terhadap karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan kerja	62
Tabel 5.4.2.4	Tanggapan responden terhadap pelatihan dan pendidikan yang selama ini diikuti berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan	62
Tabel 5.4.2.5	Tanggapan responden yang mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diadakan perusahaan, dan yang merasa mampu untuk melaksanakan tugas-tugas jabatan yang diberikan	63
Tabel 5.4.2.6	Rakapitulasi jawaban responden variabel pelatihan dan pengembangan	64
Tabel 5.4.1	Tanggapan responden mengenai penempatan karyawan pada perusahaan tempat karyawan bekerja saat ini.....	65
Tabel 5.4.2	Tanggapan responden terhadap jabatan yang dipegang saat ini sesuai dengan pendidikan karyawan.....	65
Tabel 5.4.3	tanggapan responden terhadap perhatian perusahaan terhadap kebijakan promosi jabatan	66
Tabel 5.4.4	Tanggapan responden terhadap penelitian/Diklat yang pernah diikuti seorang pegawai dapat dijadikan sebagai syarat penempatan suatu jabatan.....	67
Tabel 5.4.5	Tanggapan responden berdasarkan penempatan bagaimana dengan prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan.....	67
Tabel 5.4.6	Rekapitulasi jawaban responden variabel penempatan.....	68

Tabel 5.5.1	Hasil analisa validitas dan reabilitas kuesioner variabel latihan dan pengembangan	69
Tabel 5.5.2	Hasil analisis validitas dan reabilitas kuesioner variabel penempatan.....	69
Tabel 5.6.1	t hitung, t tabel, R Square dan F ratio terhadap variabel bebas	70
Tabel 5.6.2	Koefisien regresi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	47
------------	---	----

KUESIONER PENELITIAN

I. Pengantar

Penulis saat ini sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru. Penulis saat ini bermaksud mencari data untuk penyelesaian skripsi.

Penulis mohon kepada Bapak/Ibu dan Saudara/i untuk membantu saya dalam menjawab setiap pertanyaan dibawah ini. Jawaban yang Bapak/ibu dan Saudara/i berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan sebagai kepentingan ilmiah semata. Atas kerjasama yang Bapak/ibu dan Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

II. Petunjuk Pengisian

Pada skala kuesioner ini bapak/ibu dan saudara/I diminta untuk mengisi setiap pernyataan dengan member tanda ($\sqrt{\quad}$) pada salah satu dari (5) Alternative jawaban yang tersedia.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Jabatan :
5. Pendidikan :

III. Pertanyaan

A. Variabel Latihan dan Pengembangan

1. Bagaimana tanggapan saudara terhadap pelaksanaan latihan dan pengembangan yang diadakan oleh pihak perusahaan ?

- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
2. Bila dikaitkan dengan kebutuhan saudara, apakah latihan dan pengembangan yang saudara ikuti telah sesuai dengan tugas-tugas jabatan saudara ?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
3. Apakah saudara pernah diikuti pelatihan dan pengembangan kerja ?
- a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak sering
 - e. Sangat tidak sering
4. Menurut tanggapan saudara, apakah latihan dan pendidikan yang selama ini saudara ikuti berpengaruh terhadap prestasi kerja saudara ?
- a. Sangat berpengaruh
 - b. Berpengaruh
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak berpengaruh
 - e. Tidak sangat berpengaruh
5. Setelah mengikuti latihan dan pengembangan yang diadakan perusahaan, apakah saudara merasa mampu untuk melaksanakan tugas-tugas jabatan yang diberikan kepada saudara ?
- a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak mampu

B. Penempatan Karyawan

1. Bagaimana pendapat saudara mengenai penempatan karyawan pada perusahaan tempat saudara bekerja saat ini ?
- a. Sangat tepat
 - b. Tepat
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak tepat
 - e. Sangat tidak tepat
2. Menurut saudara apakah jabatan yang saudara pegang saat ini sesuai dengan pendidikan saudara ?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
3. Bagaimanakah menurut pendapat saudara mengenai perhatian perusahaan terhadap kebijakan promosi jabatan ?
- a. Sangat memperhatikan
 - b. Memperhatikan
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak memperhatikan
 - e. Sangat tidak memperhatikan
4. Setujukah bapak/ibu/saudara/I bahwa penelitian / Diklat yang pernah diikuti seorang pegawai dapat dijadikan sebagai syarat penempatan suatu jabatan ?
- a. Sangat setuju
 - d. Tidak setuju

- b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - e. Sangat tidak setuju
5. Berdasarkan hasil penempatan, menurut saudara bagaimana dengan Prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan ?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

C. Variabel Prestasi kerja

1. Menurut tanggapan saudara, bagaimanakah sistem penilaian prestasi kerja karyawan secara keseluruhan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
2. Apakah atasan saudara puas dengan hasil kerja anda selama ini ?
 - a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak puas
 - e. Sangat tidak puas
3. Apakah setiap tugas yang diberikan kepada saudara selalu diselesaikan dengan baik ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
4. Bagaimana kesungguhan (minat kerja) saudara dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari ?
 - a. Sangat baik
 - b. baik
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
5. Bagaimanakah dengan tingkat keseriusan anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?
 - a. Sangat baik
 - b. baik
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik

BIOGRAFI



Penulis dilahirkan di Parit Makmur, yaitu di Desa Teluk Mesjid Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak pada tanggal 13 Mei 1987. Penulis merupakan anak keempat (4) dari tujuh (7) bersaudara dari pasangan Ayahnda Hasan Basri dan Ibunda Siti Juari.

Adapun pendidikan yang penulis telah ditempuh adalah sebagai berikut:

- Tahun 1994 – 2000 : Menamatkan Pendidikan di SDN 018 Teluk Mesjid
- Tahun 2000 – 2003 : Menamatkan Pendidikan di MTs N 1 Sungai Apit
- Tahun 2003 – 2006 : Menamatkan Pendidikan di SMK N 1 Sungai Apit
- Tahun 2006 – 2010: Terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau-Pekanbaru, dan penulis juga melaksanakan tridarma perguruan tinggi KKN (Kuliah Kerja Nyata) pada tahun 2009 di Desa Teluk Lancang Kecamatan Sungai Mandau Kabupaten Siak. Selanjutnya penulis melaksanakan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebagai salah satu syarat untuk ujian Comprehensive Sarjana Lengkap pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan judul penelitian yaitu :*“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Penempatan Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”*.